

“COMPROMISO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES” DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN CONSOLIDADO JOVIS.com

INTRODUCCIÓN

El sesgo de género, a menudo involuntario e implícito, existe en el ámbito de la ciencia a diferentes niveles (participación, acceso, derechos, remuneración...). (European Commission, 2011).

Esta propuesta parte de la preocupación del grupo de investigación JOVIS.com por incorporar y hacer efectiva la perspectiva de género en su investigación y transferencia de conocimiento. Consideramos que la adopción de esta aproximación a la investigación desde el análisis de las diferencias, o la “investigación sensible al género”, es la manera para hacer frente a estas desigualdades.

En el contexto europeo de la investigación, la promoción de la igualdad es uno de los 6 pilares del European Research Council (ERC) y un principio fundamental de la European Research Area (ERA). Todos los programas europeos de apoyo a la investigación pretenden cambiar la cultura organizativa de los centros de investigación para lograr una participación efectiva de las mujeres en la producción del conocimiento y corregir la visión androcéntrica de la producción científica, la innovación y la transferencia, promoviendo que la investigación tenga en cuenta las realidades y necesidades tanto de los hombres como de las mujeres y que se aborde el déficit de conocimiento sobre las mujeres, las orientaciones sexuales e identidades de género no normativas y las relaciones de género. En el contexto más cercano, esta propuesta se enmarca en el eje 2 del II Plan de Igualdad Isabel de Villena de la UPF (2018-2022) que aboga por “una docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género”. En concreto, el objetivo 2.9 “promover la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de investigación y transferencia de los grupos de investigación”.

Para avanzar en los retos sociales desde la investigación, es importante incorporar la perspectiva de género y garantizar así asegurar una mayor aplicabilidad, por tanto, mayor validez de los resultados y, en definitiva, mayor calidad, en nuestros proyectos. Solo una apuesta consciente puede contribuir a combatir el desequilibrio existente y la tendencia a la reproducción del dominio masculino en el panorama científico actual. En concreto, este compromiso de JOVIS.com se basa en los tres principios fundamentales que recoge la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada por el Parlament de Catalunya.

Equidad “la distribución justa de los derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos en base al reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad” (Ley 17/2015, art. 2.f).

Paridad “En los órganos colegiados formados por miembros designados por la Administración, por miembros natos o designados en representación de organismos, entidades o colectivos representativos de determinados intereses o por miembros elegidos por su calidad personal o profesional, la paridad se exige para los miembros designados por la Administración y para los miembros designados por cada uno de los organismos, entidades y colectivos.” (Ley 17/2015, Disposición Transitoria Primera). Se requiere paridad en el número de mujeres y hombres invitada/os como ponentes, discussants, etc, en actividades formativas, de investigación y demás.

Transversalidad: “los poderes públicos deben aplicar la perspectiva de género y la perspectiva de las mujeres en sus actuaciones, a todos los niveles y en todas las etapas, reconociendo el valor que aportan mujeres y hombres y aplicando de forma positiva los cambios necesarios para mejorar la sociedad y responder a las realidades, oportunidades, necesidades y expectativas de ambos sexos.” (Ley 17/2015, art. 3). La transversalidad de la perspectiva de género es fundamental para no caer en el error, bastante común, de relegar las cuestiones de igualdad a espacios aislados o específicos (como un seminario sobre igualdad o un apartado o anexo sobre perspectiva de género). Es necesario que estas cuestiones se asuman, interioricen y reflejen las medidas en todas y cada una de las acciones, formaciones, seminarios y publicaciones desarrolladas por el grupo de investigación.

DECÁLOGO PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL GRUPO DE INVESTIGACIÓN

Esta propuesta pretende acercar la perspectiva de género a todos los ámbitos de acción del grupo, de modo que se convierta en un eje transversal (invisible e intangible, pero presente) en todas sus facetas y actividades. Dicha propuesta se traduce en una serie de principios y se concreta en el siguiente Decálogo:

1. **Erradicación de cualquier tipo de microcomportamientos machistas.**
Tolerancia cero contra el acoso sexual o laboral por razón de sexo, género o orientación sexual, como parte de una cultura que garantice entornos laborales igualitarios, diversos e inclusivos allá donde se hace ciencia.

2. **Dirección y coordinación paritarias e inclusivas.** En la medida de lo posible, los cargos de responsabilidad del grupo de investigación deben tender a ser paritarios. En caso de que las convocatorias obliguen a hacer constar un/una único/a responsable, sería deseable proponer o visibilizar un director/a o coordinador/a adjuntos. Paridad de género también en los equipos de proyectos (representación, remuneración, acceso a la formación y becas, evaluación...) para lograr una real igualdad de oportunidades.
3. **Paridad en la participación de ponentes en los seminarios y formaciones.** Lejos de considerar "cubrir la cuota", pensar si hay una diferencia real de méritos que lleven a excluir, o a no tener en cuenta, a las ponentes, o si simplemente estamos contribuyendo a la inercia de invitar a hombres por la sobre representación histórica de la cual partimos.
4. **Representación paritaria e inclusiva de las y los participantes y casos de estudio.** Los trabajos que se realicen dentro del grupo deben procurar reflejar ejemplos y/o casos de estudio que mantengan una paridad entre mujeres y hombres, y tengan en cuenta la diversidad de orientaciones sexuales y de género. Si no es posible, que justifiquen el porqué de las ausencias o las incorporen como limitaciones o como investigaciones futuras.
5. **Paridad en la citación en artículos académicos y otras publicaciones.** No se trata de eliminar autores sino, más bien, de hacer el ejercicio extra de buscar autoras que hayan también contribuido al tema y cuyas aportaciones hayan pasado más desapercibidas por una cuestión de discriminación histórica. Los documentos que no tienden a la paridad en la citación excluyen la perspectiva femenina y, por tanto, pueden considerarse incompletos, o que sus resultados carezcan de validez. Se recomienda, si el lugar de publicación lo permite, el uso de un formato de citación que considere el uso de nombres y apellidos en la producción científica del grupo. Tipo: Chicago o APA 6th edition, donde se puede incluir el nombre de las y los autores. En caso de no ser posible, se recomienda mencionar con nombre y apellido dentro del texto, al menos la primera vez que se haga referencia a el/la autor/a en cuestión.
6. **Perspectiva de género y no sexista, en los planteamientos de seminarios, investigaciones y demás actividades.** Cuestionarse siempre si el problema, la situación o la propuesta que se plantee impacta o afecta del mismo modo a mujeres, hombres y a las distintas orientaciones sexuales e identidades de género. Incorporar esta perspectiva a todas las dimensiones de nuestro trabajo repercutirá de forma positiva en su desarrollo y contribuirá a la antes mencionada transversalidad.
7. **Lenguaje inclusivo y no sexista.** El uso del lenguaje puede ser en ocasiones motivo de conflicto entre lo que se considera economía lingüística y el acercamiento a un lenguaje no sexista. Comunicar de forma más

inclusiva, mediante la sustitución de algunas fórmulas de la lengua por otras, se puede modificar progresivamente. Se recomienda el seguimiento de los "[Criteris multilingües per a la redacció de textos igualitaris](#)" de la Xarxa Vives d'Universitats. Más recursos online sobre lenguaje inclusivo y no sexista en esta web de [Mujeres en Red](#).

8. **Análisis sensible al sistema sexo/género en todas las fases de la investigación y transferencia de resultados.** La paridad debe estar presente en todas las etapas, desde la elección del tema y desarrollo de las hipótesis y metodología hasta la diseminación. En la selección de datos, citas de entrevistas, referencias de agentes sociales, etc., deberemos incluir personas de ambos sexos, excepto si el objeto de investigación se refiere únicamente a un sexo por razones científicamente justificadas (por ejemplo, si estudiamos la masculinidad o la maternidad).
9. **Atención a las características biosociales y diversidad de los y las participantes.** Tener en cuenta tanto las características biológicas de mujeres y hombres (sexo) como sus características sociales y culturales, así como la diversidad de género y el impacto diferente que los resultados puede tener en unas y otros, con el fin último de beneficiar por igual a mujeres y hombres y de conseguir una investigación realmente representativa e inclusiva de la sociedad en la que se inscribe.
10. **Comunicación de los resultados con perspectiva de género.** Como personas expertas en comunicación, dada la adscripción de la mayoría de miembros del grupo a un Departamento de Comunicación, no hay que olvidar la importancia de la comunicación para conseguir mayor equidad en la sociedad. Desde esta posición, es fundamental dar visibilidad en los medios de comunicación a las causas de las problemáticas que afectan más a mujeres, y a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, desagregar datos por sexo o contribuir a una representación equitativa de género (selección resultados o ejemplos, lenguajes, imágenes, simbología...). Más información en esta [guía del Centro de Estudios de Ciencia, Comunicación y Sociedad](#) de la UPF.

La implementación de este compromiso será mediante la participación activa de todas las personas que forman parte de este grupo de investigación y en base a los criterios establecidos y aprobados por el propio grupo que pueden ser revisados periódicamente. Para velar por el cumplimiento, asesorar o actuar como enlace con la [Comisión de Igualdad de Departamento de Comunicación](#) y con la [Unidad de Igualdad de la UPF](#) se escogerá una persona entre sus miembros que será renovada cada dos años.