



Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca

Autoria:

Núria Vergés Bosch, Julia Peral Calbó.

Membres del Grup de Treball de Docència i Recerca de la Comissió d'Igualtat implicades en l'elaboració de la Guia: Sílvia Bofill-Mas, Sílvia Bofill-Poch, Neus Carbó, Núria Ferran-Ferrer, Laia Folguera, Pepita Giménez-Bonafé, María Jayme, Ana Marjalizo, Patrícia-Victòria Martínez i Àlvarez, Ainoa Mateos Inchaurredo, Anna Morero-Beltrán, Dolors Rodríguez-Martín, Gemma Sala-Sebastià, Ana M. Sanz León.

Oficina de Projectes Internacionals de Recerca: Marisa Segura Ferrando.

Delegada del rector per a la direcció de la Unitat d'Igualtat: Núria Ferran-Ferrer.

Vicerectora d'Igualtat, Inclusió i Gènere: Montserrat Puig-Llobet.



Barcelona, setembre de 2025

URI: <https://hdl.handle.net/2445/223213>

Avís legal: Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement —No Comercial— Sense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons. Es permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que és la institució editora i no es faci un ús comercial. No és permesa la transformació d'aquesta obra per a generar una nova obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/bync-nd/3.0/es/deed.ca>.





Índex

Per a què serveix aquesta guia?	4
Com incorporar la perspectiva de gènere en la formació de l'equip de recerca?	5
Equitat i diversitat de l'equip	5
Compromís institucional i formació	5
Condicions laborals i cultura d'equip	6
Com aplicar la perspectiva de gènere en el disseny i desenvolupament del projecte?	7
Definició del tema, revisió bibliogràfica i establiment d'objectius	7
Metodologies en perspectiva de gènere.....	8
Reflexivitat i ètica de la recerca en perspectiva de gènere.....	8
Com incorporar la perspectiva de gènere en la difusió i impacte de la recerca?	9
Comunicació inclusiva i representativa	9
Difusió oberta i diversa.....	10
Referències i recursos	11

Per a què serveix aquesta guia?

La integració de la perspectiva de gènere (PG) en les propostes de recerca i d'innovació és justa i necessària. De fet, en les convocatòries de recerca s'ha convertit en un requisit fonamental i estratègic. Aquesta necessitat respon tant a imperatius ètics com legals. Convé garantir que totes les persones, incloent-hi dones i grups socials minoritzats, estiguin adequadament representades en els nostres projectes de recerca ja que és essencial per generar coneixement inclusiu, just i transformador per al conjunt de la societat. A més, les normatives europees, estatals, nacionals i institucionals de la Universitat de Barcelona estableixen clarament aquesta obligació, de manera que la PG es converteix en un imperatiu legal ineludible per a qualsevol proposta de recerca competitiva.

Les desigualtats de gènere sovint estan travessades per altres tipus de discriminacions i desigualtats. Obviar la PG interseccional comportaria conseqüències greus i multidimensionals. Implicaria biaixos en la recerca, que dificultarien la comprensió profunda de situacions, actituds, comportaments i necessitats reals, i podria limitar la capacitat d'anàlisi dels fenòmens complexos que estudiem. Això podria posar en risc la seguretat i el benestar de persones i organismes. Alhora, comportaria una pèrdua significativa de talents diversos i altament qualificats, i es reduiria la creativitat i la capacitat d'innovació dels equips de recerca. Tot plegat, generaria sobre costos econòmics associats a la manca d'innovació efectiva i a la necessitat de corregir posteriorment les deficiències detectades.

En canvi, incloure la PG interseccional en la recerca va més enllà d'aquells projectes que versen sobre gènere. Té a veure amb qualsevol investigació i totes les seves fases, sigui de l'àmbit de coneixement que sigui. La incorporació de la PG interseccional aporta un valor afegit significatiu que enriqueix els enfocaments metodològics i conceptuals. Aquesta inclusió facilita l'emergència de propostes i solucions més creatives i efectives, i optimitza la presa de decisions i el desenvolupament de projectes. A més, incrementa la robustesa científica i la utilitat social de la recerca, atès que potencia la transferència i aplicabilitat dels resultats en contextos reals.

En definitiva, integrar la PG interseccional no només constitueix una obligació legal, sinó també una estratègia fonamental per avançar cap a una recerca d'excel·lència que generi un coneixement més rigorós, ampli, inclusiu i amb capacitat transformadora, i que respongui adequadament a les necessitats d'una societat diversa i en constant evolució.

L'Oficina de Projectes Internacionals de Recerca (OPIR), el Grup de Treball de Docència i Recerca de la Comissió d'Igualtat, i la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona han impulsat conjuntament aquesta guia per reforçar el compromís amb la igualtat de gènere i oferir un suport efectiu al personal investigador en la millora de les seves propostes de recerca i innovació.

Aquesta eina s'ha concebut com una guia pràctica estructurada en forma de preguntes i una llista de comprovació (*checklist*), acompanyada d'un sumari accessible que en faciliti la consulta i aplicació. L'objectiu d'aquesta eina és promoure la reflexió genuïna i la inclusió conscient de la PG interseccional en la recerca europea. Aquesta aproximació enriqueix les iniciatives i processos de recerca i potenciarà la qualitat i l'impacte dels resultats obtinguts.

La Guia està pensada per acompanyar les diferents fases de les iniciatives i processos de recerca mitjançant preguntes estratègiques i elements clau que cal considerar: des de la conformació de l'equip de recerca, passant pel disseny i desenvolupament de la investigació, fins a la presentació i transferència dels resultats. Cadascuna d'aquestes etapes ofereix oportunitats úniques per integrar la PG interseccional de manera significativa i transformadora.

Com incorporar la perspectiva de gènere en la formació de l'equip de recerca?

(Marqueu amb una creu allò que heu inclòs a la vostra pràctica)

Equitat i diversitat de l'equip

- ☐ Equitat en la selecció
 - S'ha tingut en compte l'equitat en la selecció de l'equip investigador i el personal tècnic?
 - Els rols amb poder de decisió (coordinació, lideratge de paquets de treball o *work package*, etc.) estan distribuïts de manera equitativa entre gèneres?
- ☐ Equitat aplicada
 - S'han analitzat i aplicat mesures per corregir les desviacions en la representativitat de gènere, segons el camp de la disciplina, i especialment en els rols de lideratge?
 - S'han pres accions específiques per promoure la participació de dones i persones no-binàries i minoritzades?
 - En les reunions de grup, s'afavoreix que tothom expressi la seva opinió i es dugui a terme una moderació activa?
- ☐ Diversitat en la configuració de l'equip
 - En la configuració de l'equip de recerca, s'ha tingut en compte la diversitat de perfils i trajectòries, promovent la participació de persones amb orígens geogràfics i culturals diversos, amb diferents identitats de gènere, orientacions sexuals i franges d'edat, entre altres dimensions de la diversitat?
 - S'han valorat positivament perfils no normatius o trajectòries no lineals dins l'acadèmia (p. e. trajectòries professionals diverses, persones amb experiència comunitària, etc.)?
- ☐ Consorci o grups internacionals
 - En projectes de recerca internacionals, s'han tingut en compte la diversitat de contextos i països?
 - S'han considerat els desequilibris de poder que hi pot haver entre països?

Compromís institucional i formació

- ☐ Pla d'igualtat de gènere
 - L'equip coneix el Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona?

- S'ha consultat el Pla d'igualtat vigent i se n'han tingut en compte les directrius en l'elaboració del projecte de recerca?
- ☐ Codi ètic i protocols contra les violències masclistes, LGTBIQ+ fòbiques i contra les discriminacions
 - L'equip coneix el protocol institucional i els procediments per abordar situacions de violència masclista, LGTBIQ+ fòbica o altres formes de violència o discriminació? Coneix el codi ètic de bones pràctiques de la Universitat de Barcelona?
 - En el desenvolupament del projecte es garanteix un entorn segur, lliure de violències masclistes i discriminacions?
- ☐ Expertesa en gènere
 - L'equip inclou persones formades o amb experiència en PG?
 - La recerca ha comportat l'establiment de vincles amb entitats o grups experts en gènere, quan ha estat pertinent?
- ☐ Formació en gènere
 - Membres de l'equip han cursat o participat en cursos de PG?
 - S'han identificat necessitats formatives internes per millorar la PG?
 - Hi ha prevista formació en PG interseccional per a l'equip de recerca, especialment per a qui exerceix funcions de lideratge?

Condicions laborals i cultura d'equip

- ☐ Condicions laborals igualitàries
 - Les condicions laborals (contractació, sou, estabilitat, accés a oportunitats) són justes i equitatives per a totes les persones de l'equip, independentment del gènere, edat, origen o situació i posició acadèmica? Els llocs de treball són adequats i cobreixen les necessitats de totes les persones en qualsevol de les situacions que puguin travessar (embaràs, lactància, malaltia...) en tots els contextos de recerca (laboratori, treball de camp, estades de recerca...)?
 - Totes les persones tenen accés real a la presa de decisions, amb autonomia i capacitat per influir en l'organització del treball i el desenvolupament del projecte?
 - S'han identificat i abordat possibles biaixos en els criteris de promoció, reconeixement o assignació de rols dins l'equip? S'ha revisat si hi ha desigualtats estructurals o pràctiques que puguin afectar negativament determinats col·lectius dins l'equip?
- ☐ Conciliació recerca-vida
 - El projecte preveu mesures per facilitar la conciliació entre la vida professional i personal de totes les persones de l'equip (per exemple, flexibilitat horària, reunions en horaris compatibles, possibilitat de treball a distància, reconeixement de la diversitat familiar, etc.), especialment per a qui està al càrrec de les cures?
 - La distribució de tasques i responsabilitats té en compte la corresponsabilitat i evita sobrecàrregues desiguals de feina? Hi ha mecanismes perquè les necessitats de conciliació es puguin expressar de manera confidencial i sense temor a represàlies?
- ☐ Cura d'equips
 - Es fomenta una política d'acollida, cura i transparència? S'han establert espais o pràctiques regulars per cuidar el benestar emocional de l'equip? Es valoren i es

reconeixen les tasques relacionades amb la cura, l'organització interna i el suport emocional dins l'equip?

- Hi ha canals oberts per expressar i resoldre malestars? La informació circula de manera transparent i arriba a tothom? Es fomenta el consens en la distribució de tasques i recursos?

S'han creat espais per parlar o acordar col·lectivament aspectes relacionats amb el ritme i l'organització del treball? Hi ha sales de cures o d'al·letament en els centres on s'ubica el grup de recerca?

☐ Seguiment

- S'han previst mecanismes i espais concrets per fer el seguiment i avaluar si s'està aplicant correctament la PG al llarg de tot el projecte?
- Hi ha indicadors de gènere per fer el seguiment de l'equitat dins l'equip? S'incorpora la PG interseccional en els informes de seguiment i avaluació del projecte?
- S'ha contemplat la possibilitat de rebre suport, auditoria o assessorament extern especialitzat en PG?

Com aplicar la perspectiva de gènere en el disseny i desenvolupament del projecte

Definició del tema, revisió bibliogràfica i establiment d'objectius

☐ Establiment del tema i revisió de la literatura amb PG

- S'ha definit la rellevància del tema, el problema o l'oportunitat de recerca, incorporant-hi la PG?
- S'ha revisat la literatura acadèmica tenint en compte la dimensió de gènere?
- S'ha incorporat literatura feminista, incloent-hi referències no acadèmiques, com ara coneixements situats, produccions comunitàries o experteses vinculades a moviments polítics i socials?

☐ Objectius, hipòtesis i preguntes en PG

- S'han inclòs objectius específics que busquin transformar o visibilitzar desigualtats de gènere en l'àmbit concret de recerca? Els objectius i el plantejament del projecte tenen en compte la diversitat de vivències, identitats i necessitats de les persones o grups socials implicats, i eviten enfocaments homogeneitzadors i normatius?
- La definició dels objectius, les preguntes de recerca i les hipòtesis incorporen una anàlisi crítica de les desigualtats de gènere i les seves interseccions amb altres eixos d'opressió/discriminació (classe social, racialització, edat, funcionalitat, orientació sexual, etc.)?
- S'ha valorat si els objectius, les preguntes o les hipòtesis podrien reproduir estereotips o suposicions esbiaixades sobre determinats col·lectius? S'han ajustat els objectius o els processos de recerca per garantir que totes les veus siguin reconegudes i tractades amb equitat?

☐ Previsió d'impactes de gènere

- La proposta pretén transformar desigualtats vinculades al gènere o altres eixos interseccionals?
- S'han tingut en compte les diferents formes de desigualtat i discriminació estructural que poden incidir en els resultats i conclusions del projecte? S'han previst els possibles impactes socials i de gènere del projecte i dels seus resultats?
- S'ha previst com garantir que els resultats i recomanacions del projecte no reforcin rols de gènere tradicionals, estereotips de gènere o dinàmiques excloents?

Metodologies en perspectiva de gènere

☐ Mètodes, dades i mostra sensibles al gènere

- S'utilitzen metodologies i dades sensibles o transformadores de gènere? El projecte recull dades que permetin qüestionar els estereotips de gènere, l'heteronormativitat, el capacitisme, el racisme, etc.? Les metodologies permeten una anàlisi interseccional?
- S'han triat els mètodes considerant si poden generar dades significatives per entendre les desigualtats estructurals?
- La mostra està dissenyada perquè sigui diversa i sensible al gènere? S'ha previst com garantir la inclusió de persones de diferents perfils socials, identitats de gènere i condicions de vida?
- El disseny metodològic té en compte les limitacions que poden sorgir en la recollida i interpretació de dades des d'una PG? En cas que hi hagi limitacions, es planteja un pla de contingència?

☐ Perspectiva no-binària i interseccional

- Es preveu la diversitat de gèneres més enllà del binarisme home-dona? I la interseccionalitat de gènere amb altres eixos de desigualtat? Si no és possible, se'n reconeixen les limitacions metodològiques o conceptuals?
- El llenguatge utilitzat en qüestionaris, entrevistes o anàlisis té en compte identitats de gènere no normatives o dissidents? I la interseccionalitat?

Reflexivitat i ètica de la recerca en perspectiva de gènere

☐ Reflexivitat en un procés obert per desenvolupar la consciència

- El projecte fomenta una reflexió que permeti desenvolupar consciència sobre com el gènere i la interseccionalitat modulen el procés d'investigació per poder generar coneixement situat amb garantia de qualitat? Inclou una reflexió crítica contínua sobre les pràctiques de recerca pròpies?
- S'han considerat les interseccions entre gènere i altres eixos d'opressió (classe, racialització, edat, funcionalitat, etc.)?
- S'han previst espais o moments concrets per compartir dubtes, contradiccions o canvis metodològics amb l'equip de recerca?
- El procés reflexiu inclou la revisió dels propis privilegis, rols i posicionaments en la relació amb les persones participants?

☐ Recerca respectuosa i ètica

- S'han integrat aspectes ètics des d'una PG interseccional en el disseny i desenvolupament del projecte? El projecte incorpora principis d'ètica feminista, com ara: la cura i l'atenció a les necessitats emocionals i materials de les persones implicades; la corresponsabilitat en les tasques i la presa de decisions; la transparència en els objectius, metodologies i resultats; i la voluntat transformadora orientada a la justícia social?
- Es respecta la voluntat, el benestar i la seguretat de les persones participants? Es reconeix l'agència i la veu de les persones participants? S'evita instrumentalitzar-les o invisibilitzar-les?
- S'ha tingut en compte com les relacions de poder entre l'equip investigador i les persones participants poden influir en la dinàmica de la recerca?

☐ Agència i retorn

- Es reconeix l'agència i la veu de les persones participants? S'evita instrumentalitzar-les o invisibilitzar-les?
- Hi ha mecanismes previstos per retornar els resultats a les persones o col·lectius participants (transferència del coneixement)?
- Aquest retorn es fa de manera accessible i consensuada amb les persones a les quals fem el retorn?
- El retorn incorpora eines creatives, lingüístiques o culturals adaptades a les realitats dels col·lectius implicats?

Com incorporar la perspectiva de gènere en la difusió i impacte de la recerca

Comunicació inclusiva i representativa

☐ Comunicació inclusiva, no sexista i no androcèntrica

- S'utilitza una comunicació no sexista, no androcèntrica, no heteronormativa i inclusiva?
- Aquesta comunicació és coherent en textos i continguts visuals?
- S'ha revisat que les imatges, gràfics, exemples i casos reflecteixin la diversitat de gèneres, orígens, edats i capacitats?
- S'ha revisat que el llenguatge emprat eviti formes androcèntriques o excloents?

☐ Visibilització de dones i perfils diversos

- Es dona visibilitat a referents dones i persones LGTBIQ+ diverses?
- Es dona visibilitat a totes les persones integrants de l'equip i no només a les que l'encapçalen?
- S'incorpora la veu directa de persones i col·lectius històricament silenciats o infrarepresentats en les comunicacions públiques del projecte? S'evita parlar en nom de col·lectius o apropiar-nos de les seves experiències, i es garanteix que les seves veus siguin representades de manera directa, respectuosa i contextualitzada, especialment en la presentació i difusió dels resultats?

☐ Consideració dels impactes i contribucions de gènere

- Els resultats del projecte tenen en compte les diferents realitats i necessitats en funció del gènere i de l'orientació sexual, amb l'objectiu de compensar desequilibris estructurals i no simplement oferir el mateix a tothom? També es tenen en compte altres col·lectius minoritzats o directament afectats?
- El projecte contribueix significativament a la incorporació de la PG en l'entorn on es desenvolupa? Aporta nous marcs conceptuals, metodològics o pràctics que puguin ser referents per a altres projectes o institucions? Contribueix a assolir en aquell àmbit científic concret una metodologia amb PG que pugui ser compartida i aplicada també per altres equips?

Difusió oberta i diversa

- ☐ Diversitat de formats accessibles i oberts
 - El coneixement generat serà reutilitzable? Es presentaran els resultats de forma clara, accessible i oberta a tothom?
 - Es farà utilitzant formats diversos amb sensibilitat de gènere i en pro de l'accessibilitat universal?
- ☐ Diversitat de canals
 - S'utilitzen canals de difusió que arribin a col·lectius diversos, més enllà de l'àmbit acadèmic?
 - Es transfereixen els resultats a través de canals diversos, també en espais feminitzats i comunitaris?
- ☐ Publicacions i esdeveniments de gènere
 - Es visibilitzaran els resultats que incorporen la dimensió de gènere? Es publicaran i difondran els resultats de recerca específica sobre gènere i amb impactes de gènere?
 - Es difondran els resultats en revistes o esdeveniments vinculats a l'àmbit del gènere?
 - S'establiran col·laboracions amb entitats socials, col·lectius feministes o LGTBIQ+ per garantir una difusió situada i útil?
- ☐ Avaluació externa de gènere
 - Hi ha predisposició per a una avaluació externa en clau de gènere? S'ha previst una avaluació externa que incorpori la PG en l'anàlisi dels resultats, processos i impactes del projecte?
 - Aquesta avaluació inclou indicadors qualitatius sobre inclusivitat, impacte i transformació social?

Referències i recursos

- Biglia, Barbara, & Vergés Bosch, Núria. (2016). Cuestionando la perspectiva de género en la investigación. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 9(2), 12-29.
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/110710/1/668317.pdf>
- Biglia, Barbara, & Vergés Bosch, Núria. (2020). Más allá de la transversalización en la investigación: propuestas y reflexiones del Seminario Interdisciplinar de Metodología de Investigación Feminista (SIMReF). En Claudia Attardo, Mariana Bernárdez, María Paula López, Ana Merodo, Verónica Solberg, Natalia Yabkowski, & Núria Vergés Bosch (ed.), *Apuntes sobre género en currículas e investigación* (p. 23-44). UNR Editora.
https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/24/04714_02%20%20Apuntes%20sobre%20g%C3%A9nero%20en%20curr%C3%ADculas%20e%20investigaci%C3%B3n.pdf
- European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2011). *Toolkit gender in EU-funded research*. Publications Office of the European Union.
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/62947>
- European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2020). *Gendered innovations 2: How inclusive analysis contributes to research and innovation: Policy review*. Publications Office of the European Union.
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/316197>
- European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2022). *Towards inclusive gender equality in research and innovation*. Publications Office of the European Union.
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/162481>
- European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2025). *Framework for the integration and evaluation of inclusive gender analysis in research and innovation content*. Publications Office of the European Union.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/42fc7b39-f8b0-11ef-b7db-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2025). *She figures 2024 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*. Publications Office of the European Union.
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/592260>
- European Institute for Gender Equality. (2024). *Words matter: Supporting gender equality through language and communication*. EIGE.
<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/words-matter-supporting-gender-equality-through-language-and-communication.pdf>
- European Institute for Gender Equality. (s. d.). *Gender equality in academia and research – GEAR tool*. Recuperat 28 de juliol de 2025, de

https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?back=&language_content_entity=en

- Generalitat de Catalunya. (2024). *Estratègia d'Igualtat de Gènere en la Ciència (EIGEC)*. Generalitat de Catalunya. Departament de Recerca i Universitats.
https://recercauniversitats.gencat.cat/web/.content/10_publicacions/1_sistema_duniversitats_i_recerca/documents/EIGEC.pdf
- Grup de treball de docència i recerca de la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona. (2023). *Rúbrica d'avaluació dels TFG i TFM amb perspectiva de gènere*. Universitat de Barcelona.
<https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/177240>
- Stanford University. (s. d.). *Gendered innovations checklists*. Recuperat 28 de juliol de 2025, de <http://genderedinnovations.stanford.edu/researchers.html>



Aquesta obra està subjecta a una llicència de Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons (CC BY 4.0). La llicència completa es pot consultar a:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>