

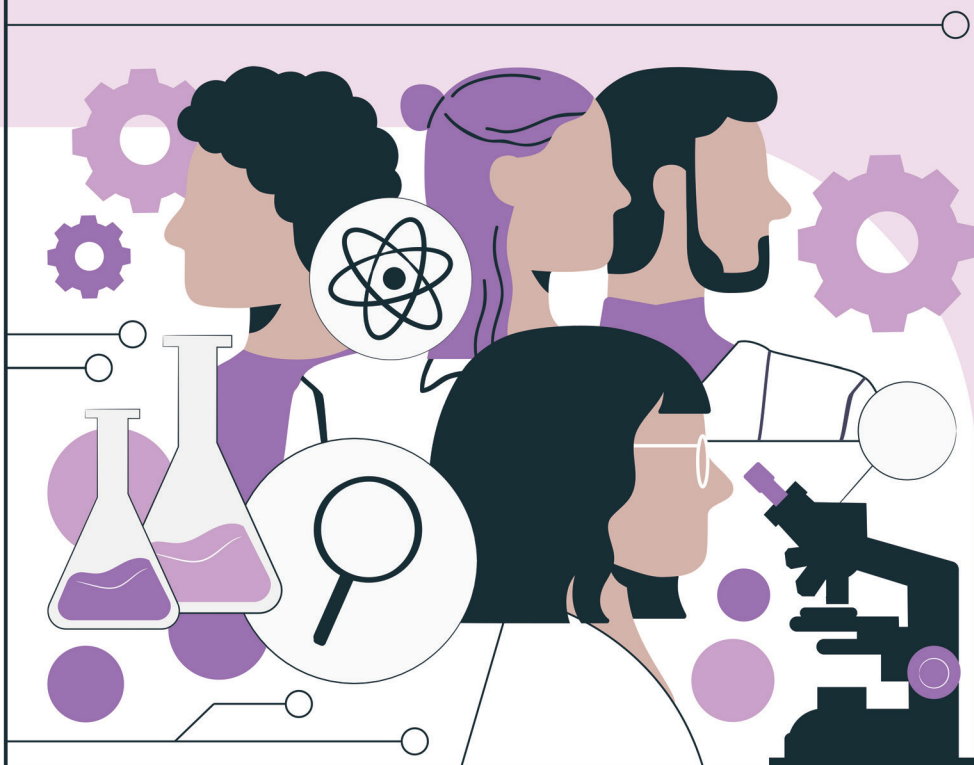


UCSC



InES DE GÉNERO
EN LA UCSC
PROYECTO
INGE20011

Orientaciones para Incorporar la **Perspectiva de Género** en la Investigación e Innovación



Verónica Gómez Fernández

Académica Facultad de Comunicación, Historia y Ciencias Sociales
Universidad Católica de la Santísima Concepción

Concepción, enero 2025

Registro de propiedad intelectual N° 2025-A-1885

© Universidad Católica de la Santísima Concepción, 2025.

Todos los derechos reservados. Prohibida su venta o reproducción sin la autorización de la Universidad Católica de la Santísima Concepción.

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN 3

II. PRINCIPALES PASOS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN: “HACER LAS PREGUNTAS ADECUADAS” 5

III. INDICADORES PARA EVALUAR PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 6

IV. INDICADORES DE GÉNERO DE ACUERDO CON LAS ETAPAS METODOLÓGICAS 8

V. LISTA DE VERIFICACIÓN (CHECK LIST) PARA EVALUAR INCORPORACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO 11

VI. ANEXOS DE APOYO PARA DISEÑO DE PROYECTOS 15

1. Glosario 15

2. Referencias 21

I. PRESENTACIÓN

Esta guía de apoyo ha sido elaborada a partir de mi experiencia académica en los ámbitos de la docencia, la investigación y la vinculación con el medio. Principalmente, se fundamenta en el acompañamiento a estudiantes tesis de pregrado.

En el diseño, implementación y evaluación de propuestas y proyectos con impacto social, es frecuente abordar la incorporación de los enfoques de derechos humanos y género. Sin embargo, no siempre se logra demostrar que dichos proyectos permiten transversalizar un enfoque crítico que analice cómo las relaciones de género influyen en los fenómenos estudiados, desafíen las desigualdades estructurales y reconozcan la diversidad de experiencias y roles.

Mi participación en el Proyecto INGE220011, titulado “Fortaleciendo estrategias institucionales que permitan reducir las brechas de género en el circuito de I+D+i+e de la UCSC”, ejecutado por la Universidad Católica de la Santísima Concepción con financiamiento de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), ha estado orientada a colaborar en el fortalecimiento de capacidades institucionales. Estas acciones buscan reducir las brechas de género y promover un desarrollo integral, coherente y equitativo de las mujeres en el circuito de I+D+i+e de dicha institución.

Desde esta iniciativa, ha emergido como inquietud permanente la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer académico.

Con la convicción de que la perspectiva de género en la investigación y la innovación no solo implica analizar las desigualdades entre géneros, sino también develar las estructuras de poder que perpetúan dichas desigualdades, hemos aprendido que este enfoque debe integrarse con la interseccionalidad. Este marco analítico reconoce cómo

dimensiones como raza, clase, orientación sexual, discapacidad, edad y otras interseccionan con el género, generando experiencias únicas de opresión y privilegio (Crenshaw, 1991). La interseccionalidad se posiciona como una estrategia clave en investigaciones de impacto social, al promover un análisis integral de las desigualdades estructurales (Crenshaw, 1991; ONU Mujeres, 2021). Además, estudios recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) destacan la importancia de integrar metodologías participativas que visibilicen experiencias diferenciadas según género, etnicidad y condición económica.

El diseño de proyectos de investigación e innovación sensibles al género contempla las diferencias en las experiencias de hombres y mujeres, así como el impacto que estas pueden tener en los resultados de las acciones profesionales. Es fundamental trabajar con muestras representativas y formular preguntas u objetos de investigación pertinentes a la diversidad humana.

Este documento, breve y de fácil consulta, busca proporcionar apoyo al quehacer de académicos y académicas, compartiendo herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en todas las etapas de un proyecto de investigación. Asimismo, pretende fomentar la aplicación de estos enfoques en iniciativas de innovación social e intervención, abordando problemáticas emergentes como el impacto de la tecnología en las brechas de género o el análisis de violencias estructurales.

Por último, se incluye un glosario con términos asociados al género y referencias bibliográficas. Esta herramienta está diseñada para mejorar y complementar la redacción, la consistencia y la coherencia de los productos generados en el marco de proyectos de investigación, innovación y divulgación científica, orientados hacia transformaciones estructurales que promuevan la equidad y la justicia social.

II. PRINCIPALES PASOS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN: “HACER LAS PREGUNTAS ADECUADAS”

A En la formulación del problema

- Identifica cómo las desigualdades de género afectan la problemática estudiada. Ejemplo: ¿Cómo las brechas salariales impactan en el acceso a la vivienda digna?
- Diseña preguntas de investigación específicas. Ejemplo: ¿De qué manera la violencia de género afecta a mujeres migrantes?

B Al escoger el marco teórico

- Incorpora teorías feministas contemporáneas y análisis críticos sobre las desigualdades estructurales.
- Amplía el análisis a categorías interseccionales como raza, clase, orientación sexual, discapacidad, entre Ejemplo: Las experiencias de mujeres indígenas en contextos de urbanización acelerada.

C En el diseño metodológico

- Pregunta si se garantiza diversidad en la muestra. Ejemplo: Representación proporcional de hombres y mujeres; representación proporcional de mujeres rurales y urbanas, etc.
- Diseña instrumentos con enfoque interseccional y lenguaje inclusivo.
- Diseña instrumentos de recolección de datos sensibles al género y libres de sesgos de género (ver glosario).

D En la recolección y análisis de datos

- Adopta técnicas de análisis que desagreguen información por género.
- Adopta técnicas que visibilicen desigualdades estructurales y micropolíticas.
- Reflexiona sobre los posibles sesgos del investigador/a y su impacto en la interpretación de los datos.
- Reflexiona sobre los sesgos como investigador/a y cómo fomentar procesos participativos.

E En la comunicación de resultados

- Utiliza lenguaje inclusivo y no sexista en todos los productos.
- Propone recomendaciones que consideren derechos humanos, justicia social y sostenibilidad.

III. INDICADORES PARA EVALUAR PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el ámbito de la investigación, un indicador es una medida cuantitativa o cualitativa que proporciona evidencia específica sobre un fenómeno, proceso o resultado. Los indicadores permiten monitorear, analizar y evaluar el progreso hacia un objetivo definido, facilitando la toma de decisiones informadas. Un indicador debe ser específico, relevante, medible, alcanzable y temporal (criterios SMART). Representa una relación entre variables, traduce conceptos abstractos en aspectos observables y proporciona evidencia concreta para fundamentar análisis y conclusiones (Bamberger et al., 2016). La incorporación de indicadores sensibles al género se ha fortalecido en estudios recientes que destacan su



papel en la evaluación de proyectos inclusivos (Guedes, 2020; Fernández & Lorenzo, 2020). Por ejemplo, según el Informe Mundial de Género de la ONU Mujeres (2021), los indicadores interseccionales permiten medir desigualdades complejas que incluyen variables de raza, etnia y estatus socioeconómico.

Los siguientes ejemplos de indicadores permiten observar cómo se puede evaluar y/o analizar el impacto de los proyectos desde una perspectiva de género y contribuyen a identificar desigualdades estructurales y evaluar avances hacia la equidad.

Indicadores de Participación

1. Proporción de mujeres en posiciones de liderazgo: Porcentaje de mujeres en cargos directivos en comparación con hombres. Ejemplo: "El 40% de las posiciones de liderazgo en organizaciones locales están ocupadas por mujeres."
- Participación en actividades de formación: Número de mujeres participantes en programas de capacitación técnica.

2 Indicadores de Brechas de Género

- Brecha salarial por género: Diferencia porcentual entre los ingresos promedio de mujeres y hombres en una misma categoría laboral. Ejemplo: "Brecha salarial del 20% entre hombres y mujeres en el sector industrial."
- Tasa de alfabetización por género: Proporción de mujeres alfabetizadas frente a hombres en una comunidad o región.

3 Indicadores de Violencia de Género

- Prevalencia de violencia de género: Porcentaje de mujeres que reportan haber experimentado violencia física, psicológica o sexual en los últimos 12 meses.
- Tasa de denuncias por violencia intrafamiliar: Número de denuncias registradas por cada 10,000 habitantes, desagregadas por género.

4

Indicadores de Empoderamiento

- Tasa de propiedad de activos por género: Porcentaje de mujeres propietarias de tierras, viviendas u otros activos.
- Índice de participación en la toma de decisiones: Número de mujeres que participan activamente en procesos de decisión comunitaria.

5

Indicadores de Salud y Bienestar

- Tasa de acceso a servicios de salud reproductiva: Proporción de mujeres en edad reproductiva que tienen acceso a métodos anticonceptivos modernos. (Información del indicador Objetivo 16 ODS- INE Paraguay, 2023)
- Mortalidad materna: Número de muertes maternas por cada 100,000 nacidos vivos. (World Health Organization, 2023)

6

Indicadores Culturales y Sociales

- Índice de percepción sobre igualdad de género: Porcentaje de población que considera equitativa la distribución de roles de género en su comunidad.
- Participación en actividades culturales: Número de mujeres que participan en eventos o actividades culturales frente al número de hombres.

IV. INDICADORES DE GÉNERO DE ACUERDO CON LAS ETAPAS METODOLÓGICAS

1

En el Diseño:

- La propuesta de diseño incluye una descripción explícita de cómo se abordarán las desigualdades de género identificadas en el contexto del proyecto.
- Existe una representación equilibrada de géneros (hombres, mujeres y diversidades) en las diferentes instancias de trabajo y toma de decisiones del proyecto. Se registran porcentajes desagregados por género y roles asignados.
- Se incorpora un punto focal de género (persona o profesional con experiencia en género) que asesora todas las etapas. Si no existe personal capacitado, se diseña un plan de formación o contratación.
- El texto del proyecto utiliza lenguaje inclusivo y no sexista en todos los apartados.
- Los productos e instrumentos creados están libres de estereotipos y sesgos de género.
- Se incluyen ejemplos que promuevan la igualdad y la diversidad.

2

En la Ejecución:

- En la fase diagnóstica, se realiza un análisis de género e interseccionalidad para identificar cómo las desigualdades afectan diferenciadamente a diversos grupos.
- La población objetivo incluye un análisis detallado de brechas de género y variables interseccionales (edad, etnia, discapacidad, entre otras).
- La población objetivo refleja la composición de género de la comunidad de estudio, con representación proporcional (e.g., mujeres rurales 30%, urbanas 20%). Se incluye un reporte que indique al menos tres hallazgos clave.

- Los objetivos generales y específicos reflejan explícitamente un enfoque de género e interseccionalidad.
- Se diseñan indicadores sensibles al género e interseccionalidad, como “Porcentaje de mujeres indígenas que acceden a recursos” o “Número de hombres sensibilizados en igualdad de género”.
- Los indicadores de evaluación incluyen resultados diferenciados por género, medidos en intervalos trimestrales.
- En todas las etapas de recolección de datos y monitoreo, se incluyen análisis desagregados por género y otras variables relevantes.
- Las actividades clave tienen un presupuesto asignado específico para equidad de género, reflejado en el plan financiero del proyecto.
- En procesos participativos, se diseñan metodologías que faciliten la reflexión sobre brechas de género, priorizando a los grupos más vulnerables.
- En los procesos participativos, se diseñan metodologías que incluyan al menos un ejercicio de reflexión colectiva sobre brechas de género, documentado en actas.
- Se realizan acciones de sensibilización para las instituciones involucradas en la implementación, garantizando una comprensión básica de la perspectiva de género.

3

En la Evaluación y seguimiento:

- Los indicadores y metas son evaluados considerando cómo las mujeres y otros grupos históricamente marginados se beneficiaron del proyecto.
- Los resultados de las evaluaciones incluyen análisis cualitativos y cuantitativos desagregados por género y otras categorías relevantes.
- Los resultados finales incluyen un informe con gráficos desagregados por género, accesibles para todas las partes interesadas.

- Se realiza un análisis costo-beneficio que evidencie el impacto de las acciones en equidad de género, respaldado con datos cuantitativos.
- La información obtenida se difunde mediante una estrategia de comunicación inclusiva (talleres, informes públicos, redes sociales).
- Se documentan buenas prácticas y lecciones aprendidas para la promoción de la igualdad de género, utilizando un formato estándar que incluya objetivos, estrategias clave y resultados.
- La estrategia de comunicación incluye al menos dos formatos inclusivos (e.g., infografías accesibles y videos con lenguaje de señas).

V. LISTA DE VERIFICACIÓN (CHECK LIST) PARA EVALUAR INCORPORACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

A continuación, presento una lista de verificación, que consiste en una herramienta sistemática que enumera elementos clave o indicadores que deben completarse, verificarse o evaluarse en un proceso, proyecto o tarea específica. Su propósito es garantizar que se esté transversalizando la perspectiva de género en el proyecto, se minimicen los errores y se promueva la consistencia en la ejecución de tareas o evaluaciones (Gawande, 2009).

Esta check list complementa otros manuales y cajas de herramientas existentes y permite de forma rápida analizar si el documento incorpora la perspectiva de género, si cuenta a lo menos con la mitad de los indicadores presentes en cada etapa metodológica y nos permite avanzar y mejorar indicando los puntos más débiles de la propuesta, de acuerdo a cada particularidad.



Etapas Metodológicas	Descripción del Indicador	Presenta Indicador SI/NO	Justificación/ Propuestas Mejora
Diseño	Incorpora la relación entre variable o categoría de género y la propuesta de investigación en el documento de proyecto.		
	Existe una representación equitativa y/o equilibrada de hombres y mujeres en los diferentes momentos de la elaboración del proyecto, así como en el proceso participativo de toma de decisiones con las personas e informantes claves.		
	Se utiliza lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos, párrafos y productos asociados al proceso y productos asociados a la investigación.		
	Los productos e instrumentos creados a partir del proyecto de investigación no contienen estereotipos ni sesgos de género.		
Ejecución	En la presentación del problema se plantea la manera en que las situaciones afectan diferenciadamente a hombres y mujeres.		
	El análisis de problema o situación, en la fase diagnóstica incorpora el género e interseccionalidad como categoría de análisis.		

Ejecución	La identificación de la población objetivo visibiliza a los beneficiarios y beneficiarias identificando brechas de género.		
	Incorpora categoría género a nivel de objetivos generales y específicos.		
	Los indicadores de resultados son sensibles al género para facilitar la lectura sobre efectos diferenciados entre hombres y mujeres.		
	Se incluye en las instancias de levantamiento de datos; registro de información, sistemas de monitoreo y sistematización en todas las etapas, el análisis de género para identificar resultados diferenciados entre hombres y mujeres.		
	Existen actividades específicas con presupuesto asignado dirigidas a promover la equidad de género en el presupuesto del proyecto.		
	Las actividades y acciones del proyecto que promuevan la superación de brechas de género están financiadas.		
	En los procesos participativos, se realiza reflexión en torno a las brechas de género, reconociendo el grupo más vulnerable en su sector de acuerdo a la interseccionalidad.		

Ejecución	Se generan acciones de sensibilización para las instituciones que participan y/o colaboran del proyecto en temas de género.		
	Se evalúa en base a indicadores y metas a partir de cómo se beneficiaron o beneficiara a las mujeres la implementación del proyecto.		
	La información obtenida a partir de procesos de monitoreo y evaluación del proyecto respecto al género es difundida mediante una estrategia de comunicación y divulgación de resultados.		
Evaluación y seguimiento	Se documentan y comparten las buenas prácticas para avanzar en equidad de género y las lecciones aprendidas durante el ciclo del proyecto de investigación.		

VI. ANEXOS DE APOYO PARA DISEÑO DE PROYECTOS

1. Glosario de Términos Asociados al Género

Los siguientes términos, que a su vez son fenómenos, reflejan cómo las dinámicas de género operan en distintos niveles del ámbito laboral y social. Visibilizarlos es un paso crucial para promover culturas laborales más equitativas y respetuosas. Además, estas dinámicas contribuyen a limitar el desarrollo profesional y personal de las mujeres y perpetúan las desigualdades estructurales en los entornos laborales. Combatir estas prácticas requiere promover políticas de igualdad de género, concientización y cambios en la cultura organizacional.

Los conceptos presentados son esenciales para comprender y abordar las desigualdades de género en el ámbito laboral, así como para diseñar proyectos y prácticas académicas inclusivas que fomenten la equidad.

- **Acoso laboral o mobbing:** Acciones continuadas de violencia psicológica en el ámbito laboral, dirigidas a degradar el ambiente de la víctima. (McDonald, 2012).
- **Acoso sexual:** Conductas de carácter sexual no deseadas que atenten contra la dignidad de la persona. (Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995).
- **Acoso sexual laboral:** Incluye comportamientos no deseados de carácter sexual que generan un entorno laboral hostil. Estos pueden ir desde comentarios inapropiados hasta propuestas sexuales explícitas. (McDonald, 2012).
- **Androcentrismo:** Enfoque que sitúa al hombre como medida de todas las cosas, invisibilizando a otros géneros. (Harding, 1986).

- **Binarismo:** Forma de pensar y de conocer que asume la existencia de dos polos opuestos y/o complementarios para comprender la realidad.
- **Brecha de género:** Diferencias sistemáticas en el acceso a recursos, oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. (Blau & Kahn, 2017).
- **Brecha salarial:** Diferencias en el pago entre hombres y mujeres por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. (Blau & Kahn, 2017).
- **Brecha de Cuidados:** Se refiere a la desigualdad en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados entre hombres y mujeres, lo que limita la disponibilidad de las mujeres para participar plenamente en el mercado laboral. (García-Calvente et al., 2016).
- **Bropropriating:** Ocurre cuando un hombre se apropia de las ideas, propuestas o logros de una mujer, presentándolos como propios o recibiendo el crédito por ellos.
- **Cisnormatividad:** Asunción de que todas las personas se identifican con el género asignado al nacer.
- **Cisgénero:** Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.
- **Conocimiento situado:** Postura epistemológica en la que se asume que el conocimiento es producto de una posición social y cultural específica. (Harding, 1986).
- **Cosificación sexual:** Reducción de una persona a su cuerpo o partes de éste, ignorando su individualidad.
- **Cultura organizacional de género:** Se refiere a las normas, valores y prácticas dentro de una organización que pueden perpetuar roles de género tradicionales o, por el contrario, promover la igualdad. (ONU Mujeres, 2014).
- **Dificultades en el acceso al liderazgo:** Mayor exigencia hacia las mujeres para demostrar su competencia en comparación con los hombres.

- **Discriminación por razones de género en ámbitos laborales:** La discriminación por género en el ámbito laboral ocurre cuando una persona recibe un trato desigual o injusto debido a su género, lo que afecta su acceso a oportunidades, condiciones laborales, salario, ascensos o estabilidad laboral. (Ryan & Haslam, 2005).
- **Discriminación interseccional:** Reconoce que las mujeres pueden experimentar discriminación agravada debido a la combinación de género con otros factores como raza, clase social, discapacidad, orientación sexual o edad. Esto crea desventajas específicas para ciertos grupos. (Crenshaw, 1991; Yuval-Davis, 2006).
- **Diversidad sexual:** Reconocimiento y respeto por las distintas orientaciones sexuales e identidades de género.
- **División sexual del trabajo:** Opresión de las mujeres a través de la asignación de labores del hogar, cuidado o servicio. (Charles & Grusky, 2004).
- **Equidad de género:** Proceso de asignar recursos y oportunidades de manera justa para superar desigualdades históricas.
- **Evaluación de impacto de género:** Análisis del impacto de políticas o programas en hombres y mujeres.
- **Feminismo interseccional:** Corriente que analiza las múltiples formas de opresión y privilegio desde el cruce de género con otras categorías sociales. (Crenshaw, 1991).
- **Gaslighting:** Forma de manipulación psicológica en la que se hace dudar a una persona, generalmente una mujer, de su percepción, memoria o juicio.
- **Glass Cliff (Acantilado de Cristal):** Fenómeno en el que las mujeres son promovidas a posiciones de liderazgo en contextos de alto riesgo o crisis, donde tienen mayores probabilidades de fracasar. (Ryan & Haslam, 2005).
- **Genderwashing:** Estrategia de marketing para mostrar una imagen de apoyo a la equidad de género sin prácticas coherentes.

- **Gender Mainstreaming:** Estrategia para integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y procesos de decisión dentro de las organizaciones para lograr igualdad. (ONU Mujeres, 2014).
- **Hepeating:** Cuando un hombre repite lo que una mujer ya dijo en un espacio de diálogo, pero su comentario recibe mayor atención o validación por parte del grupo.
- **Interseccionalidad:** Marco analítico que considera cómo diversas categorías de identidad (género, raza, clase, etc.) se entrecruzan y generan experiencias únicas de opresión o privilegio. (Crenshaw, 1991; Yuval-Davis, 2006).
- **Mansplaining** es un término derivado del inglés que combina las palabras man (hombre) y explaining (explicar). Se utiliza para describir la actitud de un hombre al explicar algo de manera condescendiente o paternalista a una mujer, asumiendo que sabe más sobre el tema, incluso cuando la mujer es experta o está mejor informada.
- **Maninterrupting:** Se refiere a la interrupción constante de una mujer por parte de un hombre durante conversaciones o reuniones, subestimando o minimizando sus aportes.
- **Microagresiones de género:** Pequeños comentarios o acciones que, de manera sutil o inconsciente, perpetúan estereotipos de género y generan un ambiente hostil o incómodo para las mujeres.
- **Maternal Wall (Muro Maternal):** Barreras profesionales que enfrentan las mujeres debido a la maternidad real o asumida, como estereotipos sobre su compromiso laboral o productividad. (Puyol, 2017).
- **Mommy Track:** Práctica de relegar a las mujeres que son madres o que se percibe que lo serán, a roles o trayectorias laborales con menos oportunidades de crecimiento.
- **Paridad de género:** Mecanismos para eliminar brechas de género y garantizar la participación equitativa en todas las esferas.

- **Patriarcado:** Estructura social que reproduce la dominación de los hombres sobre las mujeres. (Lagarde, 1996).
- **Perspectiva de género:** Enfoque para visibilizar la cuestión de género en cualquier objeto de estudio. Es decir, comprender que todas las dimensiones de lo social pueden ser analizadas críticamente a partir del sistema sexo/género, en cuanto crea y estructura realidades. (ONU Mujeres, 2014).
- **Piso Pegajoso:** Describe las barreras estructurales que dificultan que las mujeres avancen desde los niveles más bajos de las jerarquías laborales. Este fenómeno se relaciona con la falta de acceso a recursos, redes de contactos y oportunidades de desarrollo profesional. (Kottke & Pelletier, 2013).
- **Pink Tax (Impuesto Rosa):** Diferencia en los precios de productos o servicios dirigidos a mujeres, que suelen ser más caros que los de los hombres, aunque tengan la misma función.
- **Roles de género:** Actividades y comportamientos socialmente asignados según el género. (Charles & Grusky, 2004).
- **Segregación ocupacional:** Asignación de tareas o roles según estereotipos de género, relegando a las mujeres a posiciones menos valoradas. (Anker, 1998; Charles & Grusky, 2004).
- **Sexismo benevolente (Benevolent Sexism):** Actitudes aparentemente positivas hacia las mujeres que, en realidad, refuerzan roles de género tradicionales y limitan su independencia.
- **Sesgo de género:** Forma de discriminación de género por omisión que conduce a un procesamiento erróneo de información que se sostiene en asociaciones automáticas entre lo que se observa y lo masculino generalizarlo al conjunto de la población.

- **Síndrome de la abeja reina:** Describe un comportamiento en el que algunas mujeres en posiciones de liderazgo o poder actúan de manera competitiva o excluyente hacia otras mujeres en su entorno laboral, en lugar de apoyarlas.
- **Síndrome del Impostor/a:** Es una sensación de inseguridad o duda que afecta a muchas mujeres en el ámbito laboral, llevándolas a cuestionar su propia capacidad o mérito, incluso cuando tienen éxito.
- **Trabajo Invisible:** Incluye actividades no remuneradas que tradicionalmente realizan las mujeres, como el trabajo doméstico o comunitario, que no se reconoce ni valora en términos económicos.
- **Techo de cristal:** Límite invisible que impide a las mujeres alcanzar posiciones de alta jerarquía. Es una barrera invisible pero real que impide que las mujeres (y otros grupos subrepresentados) avancen hacia posiciones de alta jerarquía o liderazgo dentro de una organización, independientemente de su nivel de capacitación, experiencia o mérito. (Cotter et al., 2001; Baxter & Wright, 2000).
- **Techo de Cemento:** Es similar al techo de cristal, pero refiere a las barreras internas que enfrentan las mujeres debido a factores como la falta de confianza en sus capacidades o la internalización de roles de género tradicionales que las desincentivan a buscar roles de liderazgo. (Lagarde, 1996).
- **Tokenism:** Inclusión simbólica de una mujer (o persona de un grupo minoritario) en posiciones visibles para dar apariencia de igualdad, sin otorgarle verdadero poder o influencia.
- **Violencia simbólica:** Formas de opresión que se manifiestan a través de lenguajes, signos y representaciones culturales. (Lugones, 2003).

2. Referencias

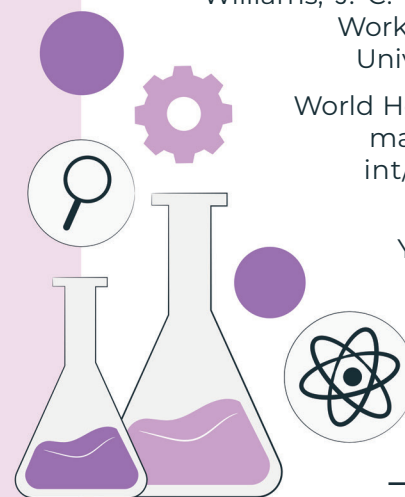
- Anker, R. (1998). Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World. International Labour Organization.
- Bamberger, M., Rugh, J., & Mabry, L. (2016). RealWorld Evaluation: Working Under Budget, Time, Data, and Political Constraints. SAGE Publications.
- Barreto, M., Ryan, M. K., & Schmitt, M. T. (Eds.). (2009). The Glass Ceiling in the 21st Century: Understanding Barriers to Gender Equality. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11863-000>
- Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). "The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States ...") Gender & Society, 14(2), 275-294. <https://doi.org/10.1177/089124300014002004>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. Journal of Economic Literature, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Cotter, D., Hermesen, J., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). "The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for ...") Social Forces, 80(2), 655-681 - Sci-Hub.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? American Journal of Sociology, 112(5), 1297-1339. <https://doi.org/10.1086/511799>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. Stanford Law Review, 43(6), 1241-1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Charles, M., & Grusky, D. B. (2004). Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men. Stanford University Press.
- Fernández, R., & Lorenzo, A. (2020). Liderazgo femenino en tiempos de crisis: El acantilado de cristal. Revista Española

- de Sociología, 29(2), 45-67. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.15>
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 491. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.491>
- García-Calvente, M. del M., et al. (2016). Desigualdades de género en el ámbito laboral y de los cuidados: ¿Qué sabemos y qué necesitamos investigar? *Gaceta Sanitaria*, 30(4), 107-115.
- Guedes, M. (2020). Violencia y acoso en el trabajo desde una perspectiva de género: Un estudio regional en América Latina y el Caribe. OIT. <https://doi.org/10.3390/su12229525>
- Harding, S. (1986). *The science question in feminism*. Ithaca: Cornell University Press.
- Kottke, J. L., & Pelletier, K. L. (2013). Advancing women into leadership roles: A recommendation for a change in organizational culture and mindset. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(4), 397-406. <https://doi.org/10.1177/1548051813483838>
- Lagarde, M. (1996). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Siglo XXI.
- Lugones, M. (2003). *Colonialidad y género*. Buenos Aires: Ediciones del Signo.
- Martín, J. (2018). *El mansplaining en el ámbito académico: Una perspectiva de género*. Universidad de Salamanca.
- Moreno Antón, M. L. (2011). *El techo de cristal: Realidades y desafíos de las mujeres en el ámbito laboral*. Dykinson.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17
- Navarro, V. (2016). Desafíos para el liderazgo femenino: Más allá del techo y el acantilado de cristal. Dykinson.

- OIT (2021). *Avances y desafíos de la igualdad de género en el trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/igualdad-de-g%C3%A9nero>
- ONU Mujeres. (2014). *Hacia una ciencia con equidad: Guía para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos de investigación científica*. <https://www.unwomen.org>
- Puyol, M. (2017). *Mujer, maternidad y trabajo: ¿Obstáculo o elección?* Editorial Catarata.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). "The Glass Cliff: Evidence that Women are Over ... - ResearchGate". *British Journal of Management*, 16(2), 81
- Segovia, A. (2018). *Micromachismos y trabajo: El impacto de las microagresiones en la carrera profesional de las mujeres*. Catarata.
- Solé Blanch, R. (2019). *Interseccionalidad y desigualdades laborales: Retos y perspectivas en el siglo XXI*. Editorial UOC. -90.
- Torres Ríos, J., & Márquez San Martín, M. (2019). *Sexismo ambivalente: Manifestaciones culturales y su impacto en el trabajo*. Gedisa.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2018). *Gender Equality Strategy: Measuring Progress*.
- Williams, J. C. (2001). *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It*. Oxford University Press.

World Health Organization (WHO), (2023) "Mortalidad materna"- Retrieved from <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/maternal-mortality>

Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), 193-209.





UCSC



**InES DE GÉNERO
EN LA UCSC**

PROYECTO
ING2250011