
Glosario

Conceptos claves para comprender
la Perspectiva de Género e
Interseccionalidad en la
Docencia e Investigación

Documento realizado por la Dirección de Investigación Institucional, financiado por el proyecto InES Género, INGE230003, “Participación, liderazgo y formación de investigadoras y estudiantes UAI en I+D+i+e integrando la perspectiva de género” adjudicado en el “Concurso de Desarrollo de Capacidades Institucionales para la Igualdad de Género en el Ámbito de la I+D+I+E en Instituciones de Educación Superior 2023”, de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).

EQUIPO

Directora

Paola Cañón Guidetti

Coordinadora del proyecto y contenido

Daniela Álvarez Watanabe

Coordinadora Área de Investigación

Institucional

Macarena Cárdenas Pérez

Encargada de Comunicaciones del proyecto

Karen Meyer Bustos

Diseño

Karen Castro Rivas

Pilar Vargas Zúñiga

Santiago de Chile

Septiembre 2024

Presentación	07
I. Conceptos claves para comprender la categoría de Género	08
II. Conceptos específicos aplicados a la Docencia e Investigación	22
III. Resumen práctico de normativas y políticas vigentes relevantes en materia de género	34
Bibliografía	39

Presentación

El siguiente glosario enmarcado en el Proyecto InES Género de la Universidad Adolfo Ibáñez, busca entregar herramientas para la investigación y rol docente entregando conceptos básicos y conceptos claves para el quehacer universitario.

Con este material esperamos contribuir a la reflexión e incorporación de nuevas prácticas que permitan desnaturalizar e identificar sesgos y estereotipos en temas de género, contribuyendo a una mayor equidad y cultura de respeto dentro de nuestra casa de estudios.

Cabe destacar que este Glosario cuenta con un énfasis en los aportes del análisis de la Interseccionalidad, caracterizándose por entroncar el enfoque de Estudios de Género desde una perspectiva antirracista que permite avanzar hacia una visión panorámica que comienza en la UAI y culmina en una mirada global, cristalizando el compromiso institucional con una excelencia académica que traspasa fronteras.

I.

Conceptos claves para comprender la categoría de Género



1. Acción Positiva

Conjunto de medidas para disminuir y reparar la discriminación estructural hacia las mujeres y otros grupos subalternos, las cuales pueden contemplar acciones temporales o permanentes, específicas o generales, y tienen como objetivo alcanzar una mayor igualdad social, representación y acceso a derechos. También se conoce como Acción Afirmativa y toma relevancia a partir de la Convención sobre la Eliminación de toda Forma de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW en inglés) de 1979, y ratificada por Chile en 1989.

2. Categoría de Género

La definición convencional refiere al conjunto de representaciones socioculturales asignadas a un sexo biológico, que incluye actitudes, roles y comportamientos diferenciales entre hombres y mujeres. Esta noción se ha ampliado hacia una categoría social, teórica y política que da cuenta de relaciones de poder que organizan y jerarquizan la diferencia sexual, naturalizando la superioridad del orden masculino asociado a la cultura, y la inferioridad del orden femenino asociado a la naturaleza.



Joan Wallach Scott (1996), historiadora estadounidense, describe el género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales y forma primaria de relaciones de poder.

3. Categoría de Raza

Forma de clasificación y eje fundamental para comprender las múltiples formas en que el género se experimenta y se vive. Analizar cómo la raza moldea las identidades y experiencias de género es crucial para desarrollar un enfoque más inclusivo y complejo de los estudios de género. Al examinar cómo el racismo y el sexismo interactúan, los estudios de género buscan desmantelar las estructuras de opresión que afectan de manera particular a las personas racializadas. Tradicionalmente se consideraba la raza como un hecho biológico natural, y en la actualidad se trabaja como una categoría social que genera desigualdades y desventajas estructurales a los llamados grupos “racializados”.

Comprender el género y la raza como categorías sociales constituye una herramienta de análisis e intervención que permite interpretar y superar las diferencias y relaciones de poder entre hombres y mujeres en distintos contextos históricos y sociales, desde una mirada compleja que asume la diversidad y desigualdades entre grupos raciales y su impacto en la reconfiguración de experiencias de discriminación.



*En el marco de la crítica a la feminización de los cuidados, **la Conciliación y Corresponsabilidad apunta a una distribución justa y equitativa de los cuidados**, incluyendo ámbitos como el incentivo a la paternidad corresponsable, acciones positivas de apoyo a mujeres madres para continuar estudios o trabajos, fomento de redes colectivas y sociales.*

4. Ceguera o neutralidad de género

Se refiere a la creencia de que la igualdad entre hombres y mujeres se puede lograr tratándolos de la misma manera, sin reconocer la discriminación estructural que enfrentan las mujeres. Este enfoque ignora que las mujeres tienen menos poder y acceso a recursos, y sufren violencia por su género. En lugar de promover la igualdad, este tratamiento neutral refuerza las desigualdades existentes e impide los cambios necesarios para alcanzar una verdadera igualdad sustantiva.

5. Conciliación y corresponsabilidad

Políticas y medidas que promueven y buscan garantizar que mujeres y hombres logren equilibrar sus responsabilidades laborales, personales y familiares.

6. Continuo de Violencia

Fenómeno que da cuenta que la violencia basada en género no es un hecho aislado, sino más bien resultado de una serie de actos interrelacionados y sistemáticos que se presentan a lo largo del ciclo vital de las mujeres y niñas. Fenómenos tales como la cosificación, sexualización, feminización de los cuidados, violencia doméstica, violencia sexual, entre otras, son algunas de las formas de violencia que producen desventajas estructurales en mujeres y niñas.

7. Desigualdades basadas en el Género y la Raza

Son modalidades interrelacionadas de discriminación que afectan de manera directa a las mujeres y personas racializadas o pertenecientes a pueblos originarios. Estas desigualdades se manifiestan en diversas áreas como la educación, empleo, economía, salud y justicia.

8. Diversidades sexuales

Se refiere a la pluralidad, riqueza y dinamismo de las formas de vivir y expresar la sexualidad de las personas, cuya variedad cuestiona la heterosexualidad como orden social obligatorio. Algunas dimensiones de la sexualidad en las que se expresa la diversidad sexual son:

- * **Identidad de Género:** Es la percepción interna y personal del género de cada persona, que puede o no coincidir con el sexo biológico asignado al nacer. Incluye identidades trans, no binarias, fluidas, entre otras.
- * **Orientación Sexoafectiva:** Se refiere a la atracción emocional, romántica o sexual que una persona siente hacia otras. Algunas de estas son la bisexualidad, heterosexualidad, lesbianismo, homosexualidad, pansexualidad, entre otras.
- * **Expresión de Género:** Las formas y modulaciones en que una persona comunica su género a través de la apariencia y cómo ésta la percibe la cultura que la rodea. Comprende dimensiones como la gestualidad, la vestimenta, accesorios, el comportamiento, entre otros.
- * **Sexo Biológico:** Es la clasificación biológica de una persona basada en características físicas como genitales, cromosomas y hormonas.

9. División Sexual y División Racial del Trabajo

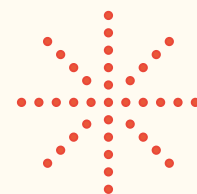
Es la forma de organización, clasificación y distribución social que se realiza respecto a roles, tareas y actividades al interior de una sociedad, según el sexo/género y el grupo racial de las personas.



En muchas sociedades, las mujeres asumen tradicionalmente roles de cuidado y tareas del hogar, mientras que los hombres son vistos como principales proveedores económicos. Este patrón puede resultar en que las mujeres tengan menos oportunidades en el mercado laboral formal, enfrentando discriminación salarial y limitaciones en su desarrollo profesional.

10. Estereotipos de Género

Son creencias preconcebidas por la cultura sobre las características, roles y comportamientos que se consideran apropiados para hombres y mujeres en una sociedad. Estas creencias suelen perpetuar desigualdades y limitaciones en diversos contextos. Asocia el género masculino al mundo productivo, estabilidad emocional, independencia, capacidad innata de líder, seguridad, solvencia económica, rudeza, entre otros, mientras que al género femenino el mundo reproductivo, labores domésticas, inestabilidad emocional, dependencia, capacidad innata de servir, inseguridad, sensibilidad, entre otras.



11. Estereotipos de Raza

Creencias generalizadas y simplificadas sobre las características, comportamientos y capacidades de personas basadas en su origen étnico y la construcción social de lo que llaman “raza”. Estos estereotipos perpetúan prejuicios y discriminación, limitando las oportunidades y el trato justo hacia las personas racializadas.



En *“Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom”* (1994), Bell Hooks, escritora y activista afroamericana, problematiza cómo los discursos académicos perpetúan estereotipos raciales y de género que terminan marginalizando voces y saberes. La autora destaca la importancia de una pedagogía inclusiva que reconozca que raza y género se intersectan, permitiendo la creación de nuevas experiencias en espacios académicos.

12. Equidad de Género

Se refiere a la justicia y equilibrio en el trato a mujeres y hombres, al cuestionar las desigualdades producidas por la categoría de género. A diferencia de la Igualdad de Género, la Equidad consiste en la implementación específica de medidas que corrijan las desventajas estructurales de género, atendiendo en especial aquellas barreras que impiden acceder en igualdad de condiciones a un ejercicio pleno de derechos.



Por ejemplo, la *Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología 2017-2025 de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID)* y su ampliación en la *Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación 2021* (MinCiencia) son estrategias que buscan reparar las diferencias y desigualdades en el acceso y participación de las mujeres en el ámbito I+D+i+e (Investigación, Desarrollo, innovación y emprendimiento). El Proyecto InES Género (Innovación en Educación Superior en Género) constituye uno de los instrumentos específicos para reducir brechas de género en las Instituciones de Educación Superior en el ámbito de la carrera académica y trayectoria científicas de mujeres investigadoras.



Por ejemplo en Chile el MEMCH (Movimiento Pro-Emancipación de las Mujeres de Chile), fundado en 1935, luchó por el **sufragio femenino, derechos laborales, educación igualitaria y los derechos reproductivos**.



13. Feminismos

El feminismo es un movimiento que busca la igualdad de derechos y oportunidades entre las personas, luchando contra la discriminación de género y promoviendo la equidad en diversos ámbitos. También se enfoca en visibilizar las problemáticas que enfrentan las mujeres y en transformar las estructuras patriarcales que perpetúan la desigualdad. A lo largo de la historia, ha evolucionado en diferentes olas y enfoques, adaptándose a los desafíos de cada época.

Corrientes más críticas del feminismo han denunciado la influencia y los límites de considerar solo la experiencia de mujeres desde la mirada occidental. Por ejemplo, **Sueli Carneiro**, escritora, filósofa y académica afrobrasileña, es autora de *“Ennegrecer el feminismo”* (2017), propuesta que tensiona la interrelación de la categoría de género, con la categoría de raza y clase.

14. Heteronorma o Sistema Heteronormativo

Conjunto de normas y valores que transforman la heterosexualidad como orientación sexual a una práctica e institución social.



Ochy Curiel, antropóloga afrodominicana, lesbiana, música y teórica del feminismo latinoamericano y caribeño, introduce el término “nación heterosexual” (2013) en su trabajo. Explica cómo los sistemas sociales y la cultural nacional privilegian la heterosexualidad como principio organizador de las poblaciones, y los cuales, entrelazados al racismo y colonialismo, perpetúan lógicas de dominación y exclusión de las diversidades sexuales.

15. Igualdad de Género

Principio que refiere al derecho a recibir el mismo trato, respeto y acceso sin discriminación de género. Término que refiere a hombres y mujeres como dos identidades de género que deben considerarse y valorarse de la misma forma para el desarrollo de la sociedad.



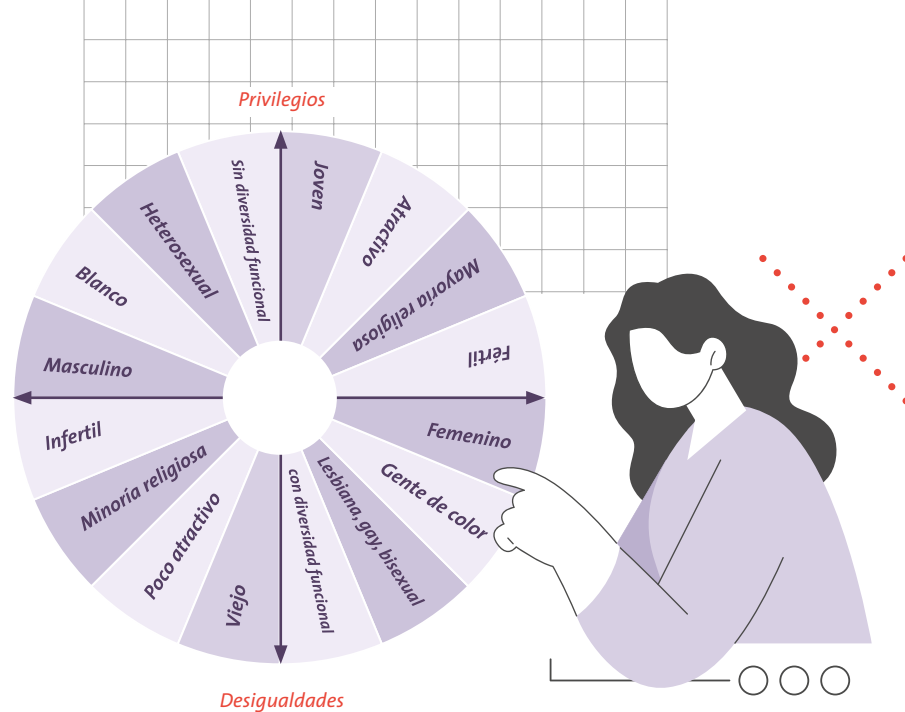
Implica la participación plena en todas las actividades y espacios de una sociedad, el acceso equitativo de oportunidades, y cambios estructurales en la vida social y política, abarcando aspectos amplios como la economía global, hasta aspectos transversales como la vida cotidiana de todas las personas.

16. Interseccionalidad o Análisis Interseccional

Enfoque y herramienta analítica que permite comprender cómo distintas categorías sociales, entre ellas, género, raza, clase, orientación sexual, capacitismo, idioma, se encuentran intersectadas e interrelacionadas, conformando sistemas de desigualdades y privilegios complejos y dinámicos. Esta perspectiva permite ampliar la comprensión de las brechas



Kimberlé Crenshaw, abogada y profesora afroestadounidense, en un famoso artículo de 1989, propuso el término “**interseccionalidad**” para comprender la violencia específica que viven las mujeres negras, utilizando el desestimado caso judicial *DeGraffenreid v. General Motors* (1976) en las que un grupo de trabajadoras afrodescendientes demanda a la empresa por las políticas de contratación y despido.



de género, al complejizar la interpretación de las situaciones de discriminación de las personas o grupos y sus diferencias entre sí.

17. Lenguaje afirmativo y no sexista

Propuesta y enfoque de comunicación que cuestiona y transforma la presencia de estereotipos de género en el lenguaje, haciendo consciente las distintas formas de comunicar a nivel escrito, oral, simbólico y gráfico. Promueve la inclusión y visibilidad de mujeres y disidencias sexuales, así como evita expresiones que refuercen sesgos y discriminaciones hacia todas las identidades de género.

El término **“caja de la masculinidad”**, utilizado por los autores Brian Heilman, Gary Barker y Alexander Harrison el año 2017, refiere a siete características que forman parte de la construcción hegemónica de lo que significa ser hombre:

La autosuficiencia, ser fuerte, atractivo físico, roles masculinos rígidos, heterosexualidad, entre otros.

Las propuestas de Nuevas Masculinidades cuestionan y buscan transformar estos atributos.

18. Nuevas Masculinidades

Término acuñado en la década de los 80 para referirse a las transformaciones y cuestionamiento a la identidad, comportamiento y roles de la masculinidad hegemónica, promoviendo un análisis y desarrollo de prácticas que incorporen ámbitos históricamente excluidos en la configuración de lo masculino como el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional, el sentido de cooperación y empatía, la corresponsabilidad en la crianza y labores domésticas, la vulnerabilidad y sensibilidad emocional, entre otros.

19. Paridad de Género

Es la participación equilibrada entre hombres y mujeres en cualquier ámbito de la sociedad. Constituye un principio y criterio para alcanzar la igualdad de género, y forma parte de las acciones positivas para garantizar el acceso y participación de las mujeres.

20. Patriarcado

Estructura social y política con diversas expresiones sociohistóricas, basada en el dominio y apropiación masculina sobre otros cuerpos y recursos simbólicos y naturales.



Rita Segato, antropóloga y feminista argentina, introduce en 2016 el concepto de “Patriarcado de alta y baja intensidad” para describir las diferentes formas en que el patriarcado se manifiesta en diversas sociedades.



Adriana Guzmán, activista feminista boliviana, desarrolla el término “Entronque patriarcal” en 2017, refiriéndose a la intersección y fusión del patriarcado con otras estructuras de poder, como el colonialismo y el capitalismo.



María Lugones, filósofa y teórica feminista argentina, acuña el concepto de “Patriarcado colonial” en 2008 para analizar cómo el colonialismo impuso un sistema de género opresivo en las sociedades colonizadas.



Lorena Cabnal, feminista comunitaria maya xinka de Guatemala, utiliza la noción “Patriarcado Ancestral Originario” para explicar la reproducción de las violencias patriarcales dentro de las comunidades indígenas a través de prácticas ancestrales.

21. Racismo

Fenómeno de violencia y discriminación basado en sistemas de desigualdades estructurales que benefician a un cierto grupo racial, perpetuando brechas en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo dimensiones institucionales, simbólicas y políticas.



Angela Davis, activista y académica afroestadounidense, en su libro “Mujeres, Raza y Clase” (1981) aborda la historia de las mujeres negras durante la esclavitud hasta la actualidad, analizando distintas formas de discriminación racial y cómo esta afecta y se reconfigura cuando se presentan otras categorías sociales como la clase económica y el género.

22. Perspectiva de Género

Instrumento de análisis que identifica, explica y transforma las desigualdades de género, basado en un enfoque de derechos centrado en la dignidad humana desde los principios de igualdad y no discriminación. Permite analizar y definir proyectos y metodologías al momento de abordar un problema o fenómeno, atendiendo a cómo las diferencias de género pueden influir en las relaciones humanas, determinando necesidades, intereses y oportunidades desiguales entre hombres, mujeres y disidencias sexogenéricas.

23. Sororidad

Es la resignificación del concepto de fraternidad desde una ética política y feminista entre mujeres. Rescata la solidaridad y apoyo mutuo que despierta la conciencia social de mujeres frente a las violencias por razones de género. Desde feminismos italianos, se utiliza la expresión “affidamento”.

24. Transversalización de la Perspectiva de Género

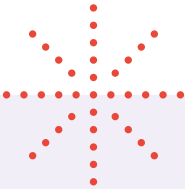
Estrategia para la institucionalización de la perspectiva de género en una organización o política pública. Involucra el diseño, análisis, gestión y evaluación de acciones para la reducción de brechas y barreras de género desde una mirada sistémica.

▼
Esta estrategia contribuye a la sensibilización y toma de conciencia sobre los sesgos y barreras de género de una organización, así como favorece la instalación de mecanismos formales para el monitoreo y gestión de indicadores en materia de género.

25. Violencias basadas en Género

Acciones que causan daño físico, sexual, psicológico, económico-patrimonial o simbólico debido a ser mujer o pertenecer a diversidades sexo-genéricas. Desde el paradigma de la desigualdad social por razones de género, la violencia es una práctica individual o estructural para la subordinación y control de los grupos desfavorecidos.

Chile desde el año 2024 cuenta con una Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres, la cual establece un marco normativo para abordar la prevención, sanción y erradicación de la violencia en razón del género, desde una mirada integral que consagra el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. La normativa incluye nueve tipos de violencias, e incluye aquellas que se ejerzan contra niñas, niños y adolescentes con motivo de dañar a sus madres o cuidadoras.



II.

Conceptos específicos aplicados a la Docencia e Investigación

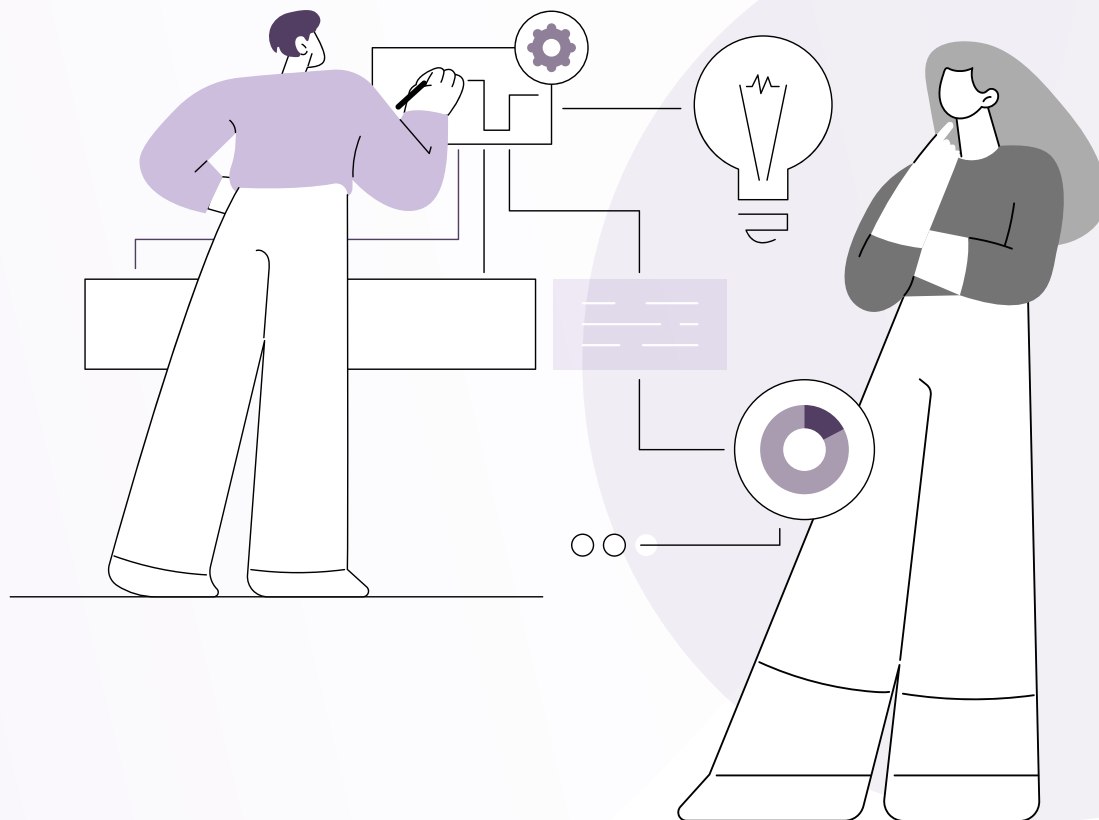
26. Antropocentrismo

Perspectiva filosófica, ética y epistemológica que sitúa al ser humano en el centro del universo, considerándolo como la medida de todas las cosas. Según esta visión, los seres humanos tienen una posición superior respecto a otras formas de vida, y el mundo natural existe principalmente para servir a los propósitos de la humanidad.

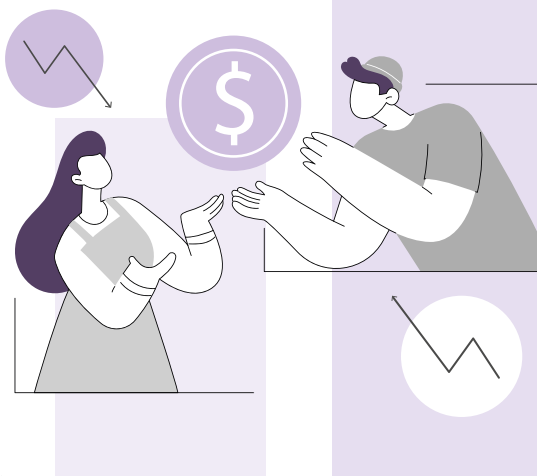
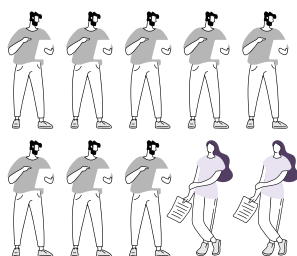
27. Barreras de Género

Refiere al conjunto de obstáculos, omisiones y/o limitaciones que impiden el acceso equitativo de las mujeres respecto al uso de recursos, oportunidades y ejercicio pleno de derechos. Las barreras de género resultan en desventajas estructurales que reproducen estereotipos y sesgos de género. Algunos tipos de barrera son actitudinales, interpersonales, sociales e institucionales.

Por ejemplo, en cuanto al desarrollo de carreras académicas de mujeres en instituciones de educación, pueden presentarse barreras actitudinales y sociales que inciden en el acceso a roles de liderazgo, tipos de redes de trabajo, aspiraciones laborales y salariales, que terminan impactando en la igualdad de oportunidades.



Según informe del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2023), **la brecha salarial entre personal académico con estudios de doctorado en Chile es del 15% en tramo de 25 a 39 años, aumentando a un 29% en el tramo 55 a 70 años.**



En el caso de la brecha en el acceso a la educación superior, según área de conocimiento, en carreras asociadas al ámbito científico y tecnológico, el 79% de matriculados son hombres, versus un 21% de mujeres.

28. Brechas de Género

Son indicadores cuantitativos o cualitativos que expresan las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres. Inciden en el acceso a recursos y derechos, y varían culturalmente de acuerdo a la discriminación y expectativas hacia cada género.

29. Currículum oculto

En el ámbito de la educación, se refiere al conjunto de normas, valores, creencias y comportamientos que no aparecen escritos, planificados o intencionados explícitamente en el currículo oficial, pero que sin embargo logran transmitirse y aprenderse de forma consciente e inconsciente desde la convivencia y los distintos procesos educativos.

En cuanto al género y raza, se socializan creencias y representaciones que influyen

en aspectos como los turnos de palabra dentro y fuera del aula, la disposición de la sala, el uso del espacio en el recreo, las expectativas hacia estudiantes y hacia docentes según su género y normas de vestimenta implícitas, entre otros, teniendo un impacto significativo en las trayectorias educativas de las y los estudiantes.

Una de las consecuencias del currículum oculto es la naturalización y normalización de estereotipos basados en el género, como por ejemplo:



En el caso de las mujeres y niñas

Atributos, características y capacidades asociadas a la ternura, debilidad, solidaridad, inseguridad, dependencia, belleza, capacidades lingüísticas, preferencia por temas y carreras sociales, pensamiento reflexivo, inteligencia emocional, entre otros.

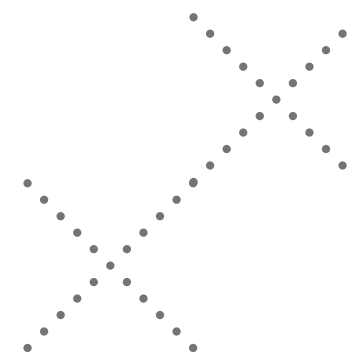


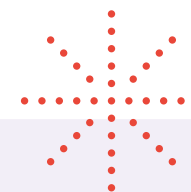
En el caso de los hombres y niños.

Atributos, características y capacidades asociadas a la fuerza, gusto por el riesgo, competitivo, independiente, aspiraciones de éxito, preferencia por la ciencia y tecnología, capacidad de hablar en público, pensamiento lógico-matemático, entre otros.

30. Estudios Feministas y Estudios de Género

Campos transdisciplinarios que teorizan acerca de cómo la asignación biológica y cultural del sexo-género impacta en la vida de las personas y la sociedad en general. Los Estudios Feministas se centran en el análisis crítico de estructuras sociales como el patriarcado y hay un propósito explícito de transformarlas, mientras que los Estudios de Género atienden a las construcciones sociales del género, analizando las múltiples dimensiones e impactos que generan frente a un fenómeno o contexto determinado.





31. Feminización de la carrera docente

Fenómeno histórico en el que el acceso y ejercicio de la profesión docente se compone principalmente de mujeres como resultado de la división sexual del trabajo y la socialización de género que atribuye el rol reproductivo, de cuidados, de crianza y de servicio hacia los demás como actividades naturales y propias de las mujeres, y las cuales tienden a no ser remuneradas ni valoradas socialmente. La presencia de estos estereotipos de género produce una “naturalización del rol materno” en las mujeres, influyendo en la elección de carreras y trabajos considerados como una extensión del rol de los cuidados, como la educación y la salud.

32. Filosofía Feminista de la Ciencia

Propuestas teóricas y metodológicas que analizan y cuestionan cómo la categoría de género se relaciona en la producción de conocimiento científico y sus resultados. Develan la existencia de un canon filosófico de la ciencia androcéntrico y que las nociones clásicas de universalidad, objetividad y neutralidad en realidad presentan sesgos culturales, históricos y epistemológicos que han resultado en la exclusión, negación e invisibilización sistemática de la experiencia de las mujeres en la producción de conocimiento.



Según la literatura comparada, dentro del proceso en que se feminizan las labores de cuidado, y que se extienden a la carrera docente, se refuerza el arquetipo de maestra-madre, y se reproduce la precarización y desvalorización de las labores de cuidado, expresado en un menor reconocimiento y recompensa material y simbólica hacia su trabajo (Jara-Villaroel, Cristina: 2023).

Son varias las teóricas que han aportado a otros marcos epistemológicos de la ciencia, restituyendo y reconfigurando el valor de la experiencia situada en la validación del conocimiento, así como estrechando la relación y la posición de quién investiga respecto al qué, a quiénes y cómo se investiga.

Diana Maffia

Epistemología feminista: La subversión semiótica de las mujeres en la ciencia. (2007)

Donna Haraway y Sandra Harding

son conocidas por sus aportes a la teoría feminista del conocimiento, con propuestas como “Objetividad encarnada”, “Ventaja Epistémica” “Teoría del Punto de Vista”, “Conocimiento situado”.

Yuderkys Espinoza Miñoso,

reconocida por su crítica al eurocentrismo de la razón feminista, propone el método “Hacer Genealogía de la Experiencia”.

Desde una Perspectiva de Género, esta afinidad o distancia en la elección del género de quién genera conocimiento, produce desigualdades de género. Por ejemplo, las mujeres es menos probable que ocupen la primera o última autoría a la hora de publicar un artículo, así como cuando lo hacen, son menos citadas que sus pares hombres (ONUMUJERES: 2023).

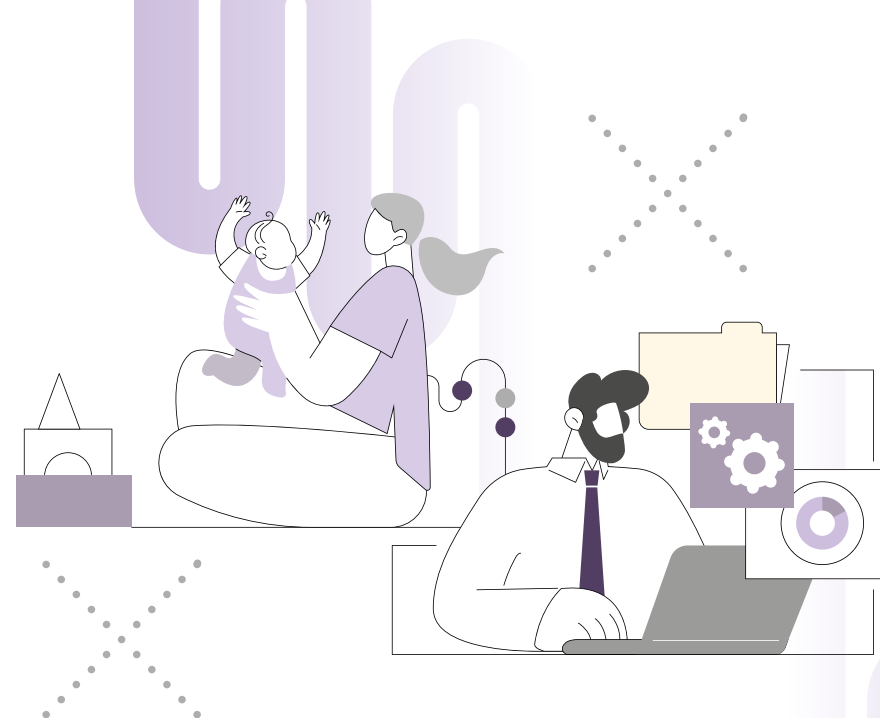
33. Heterofilia y Homofilia de Género en la productividad científica

La heterofilia y la homofilia de género son conceptos que se utilizan para describir las dinámicas de colaboración y relación entre las y los investigadores y académicos, en especial en el contexto de la productividad científica. Estos términos también pueden referirse a las preferencias de colaboración basadas en la identidad de género.

Heterofilia de Género: Se refiere a la tendencia de quien investiga a colaborar con colegas de diferente género. La heterofilia en este contexto es vista como una forma de

fomentar la diversidad en los equipos científicos, lo que puede facilitar la innovación y la creatividad en la investigación.

Homofilia de Género: En contraste, la homofilia de género es la tendencia de quién investiga a colaborar con otros del mismo género. Esto puede derivar de redes sociales informales, experiencias compartidas o discriminaciones sistémicas que pueden influir en cómo se forman las colaboraciones.



V En el ámbito de la productividad científica, estas dinámicas pueden influir en la cantidad y calidad de las publicaciones, así como en la inclusión y representación de diferentes géneros en los espacios académicos. Fomentar la heterofilia de género puede ayudar a cerrar brechas de género en la ciencia y promover una visión más amplia y variada en el trabajo académico y de investigación. La exploración de estos conceptos es relevante para entender las estructuras de colaboración en ciencia, así como para diseñar políticas que promuevan la equidad de género en la producción científica.

34. Expectativas Diferenciales de Género

En el campo educativo, refiere a las habilidades, comportamientos y prácticas que se esperan e incluso fomentan implícitamente en las personas según su género, reforzando roles sexistas y sesgos de género que asocian el ámbito de los cuidados y la familia a las mujeres y el ámbito del conocimiento y trabajo productivo a los hombres. Estas expectativas influyen en la elección de carreras, proyectos de vida, desarrollo de habilidades, aspiraciones laborales, entre otros.

35. Mansplaining

Neologismo anglófono que combina las palabras man (“hombre”) y explaining (“explicar”), para conceptualizar aquel fenómeno en el que en un contexto conversacional un hombre tiende a interrumpir a una mujer mientras habla, repetir la idea o información que ella previamente a brindado, y/o explicar de manera condescendiente o paternalista una idea, incluso negando o invisibilizando que la otra interlocutora pueda contar con más conocimiento o experiencia sobre el tema.

36. Neurosexismo

Refiere al cuestionamiento de fundamentos e investigaciones del campo neurocientífico que justifican y reproducen estereotipos y sesgos de género.

Algunos ejemplos incluyen estudios que afirman que las mujeres son “naturalmente” más emocionales o que los hombres son “mejores” en matemáticas y razonamiento espacial debido a diferencias cerebrales.



Lu J. Ciccía, académica e investigadora argentina, en su obra “La invención de los sexos”, (2014), explora diversos ejemplos de corrientes científicas y campos teóricos, como la frenología, embriología, neuroendocrinología, darwinismo, entre otros, que justificaron la inferioridad mental y física de la mujer, y la aparente capacidad innata al cuidado y servicio de los otros.

37. Productividad Científica desde una Perspectiva de Género

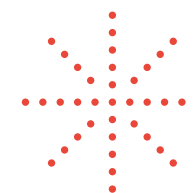
Gestión y desarrollo de modelos de valoración, validación, producción y medición de las publicaciones y citaciones académicas en las que se incorporan medidas de acción positiva sensibles a las diferencias y desigualdades de género en la experiencia y trayectoria de quien investiga.

38. Racismo Científico

Se refiere al conjunto de teorías científicas y métodos que asumieron de base la idea de raza como un atributo innato de la biología humana para justificar la superioridad de la “raza blanca” e inferioridad de la “raza negra” y otros grupos raciales. Incluyó el uso forzoso de personas racializadas para pruebas experimentales y el desarrollo de corpus teóricos de diferentes disciplinas, desde la antropología a la genética, para demostrar rasgos, capacidades y comportamientos físicos y cognitivos innatos de una raza.

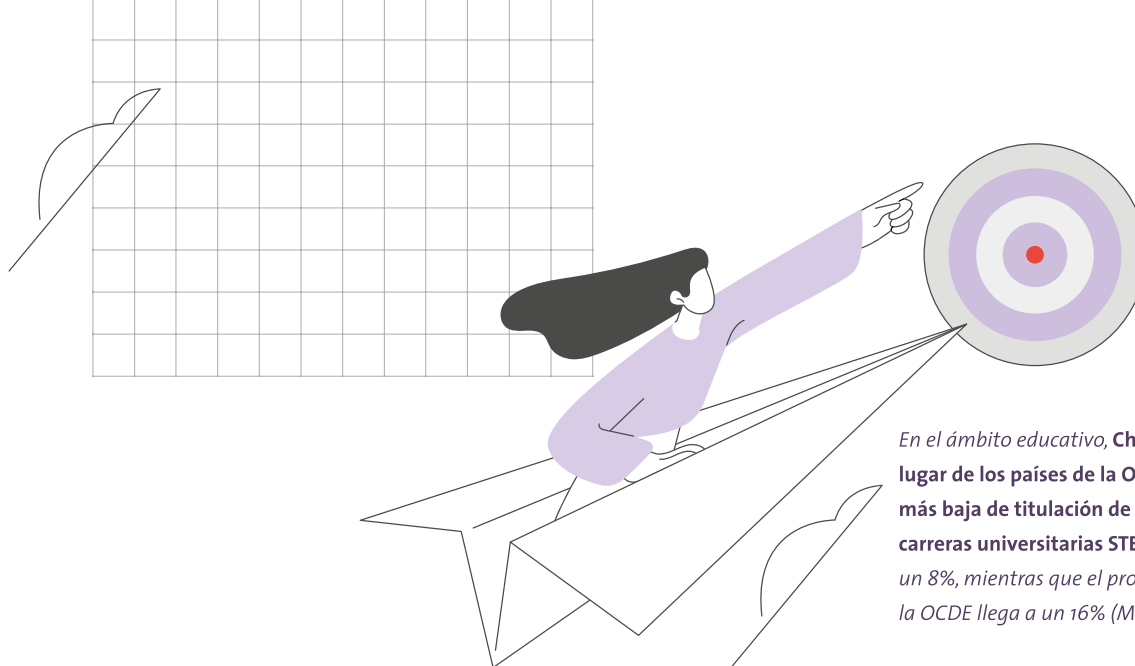


Libros como “Superior: El retorno del racismo científico” (2021) de Angela Saini, y “The funding of Scientific Racism” de William H. Thacker abordan y exploran los fundamentos y prácticas detrás de la ideología de razas superiores e inferiores.





Un estudio de UNESCO (2024) sobre la inteligencia artificial (IA) y los sesgos de género, **revela la existencia y reproducción de estereotipos de género** en los modelos de lenguaje generativo. Según el informe, herramientas como GPT-3.5 y LLaMA 2 tienden a reproducir y amplificar sesgos de género, como **asociar a las mujeres con roles domésticos y palabras como “hogar” y “familia”, mientras que los hombres son más frecuentemente relacionados con términos como “negocios” y “carrera”**.



En el ámbito educativo, **Chile ocupa el 4° lugar de los países de la OCDE en la tasa más baja de titulación de mujeres en carreras universitarias STEM**, con tan solo un 8%, mientras que el promedio general de la OCDE llega a un 16% (Minciencia: 2023).

39. Sesgos conscientes e inconscientes

Los sesgos son prejuicios y actitudes que afectan el comportamiento y acciones de un grupo social determinado. Cuando son inconscientes o implícitos, actúan de manera automática influenciados por las prácticas y normas previamente socializadas, a diferencia de los sesgos conscientes, que se sostienen desde una abierta afirmación y elección de creencias.

40. Subrepresentación

Fenómeno producido por desigualdades estructurales que impactan en el acceso y participación de un sector de la población en diferentes ámbitos de la sociedad. La subrepresentación de género da cuenta de la ausencia o poca presencia de mujeres y/o disidencias sexogenéricas, y la subrepresentación racial da cuenta de la ausencia o poca presencia de grupos racializados como pueblos indígenas, personas afrodescendientes, personas migrantes, personas del “tercer mundo”, entre otros.

41. Techo de cristal

Refiere a las barreras invisibles y culturales que impiden que las mujeres al interior de una organización o institución alcancen posiciones de poder y liderazgo o accedan a mejoras sustanciales en sus trayectorias profesionales.

42. Teoría queer

Campo de estudio y teorías transdisciplinarias que emergen de movimientos sociales de disidencias sexuales a partir de la década de los 80, centradas en el cuestionamiento y deconstrucción de las concepciones binarias y tradicionales de la sexualidad y género, y en general, del carácter

estable, esencialista, o inmutable que se atribuye a aspectos como la identidad o la naturaleza. Sus contribuciones llegan a campos como la filosofía, psicología, política, sociología, e incluso física.



Karen Barad proviene del campo de la física y ha publicado estudios como “Cuestión de Materia: Trans/Materia/Realidades y performatividad ‘queer’ de la naturaleza” (2023), y “Meeting the Universe Halfway: Quantum Physics and the Entanglement of Matter and Meaning” (2007), en los que explora los aportes de la epistemología queer en áreas como la teoría del campo cuántico y ontología de la materia.

III.

Resumen práctico de normativas y políticas vigentes relevantes en materia de género

A) Instrumentos para la Reducción de Brechas de Género en STEM en Chile

Ministerio de Educación (MINEDUC). Política Nacional de Igualdad de Género en Educación (2020): *Promueve la igualdad de género en todos los niveles educativos, incluyendo la incorporación de más mujeres en carreras STEM.*

MINEDUC. Estrategia Nacional de Formación Técnico-Profesional (2018-2026): *Incluye medidas para aumentar la participación de mujeres en áreas técnicas y profesionales, especialmente en STEM.*

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MINCIENCIA). Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2021): *Establece acciones para reducir la brecha de género en la investigación científica y tecnológica.*

MINCIENCIA. Programa “Más Mujeres en Ciencia” (2019): *Busca aumentar la participación de mujeres en carreras científicas y tecnológicas a través de diversas iniciativas.*

Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). Beca de Doctorado Nacional (ANID): *Incluye medidas de conciliación familiar y prohibición a deudores de alimentos para promover la igualdad de género en la postulación a concursos.*

ANID. Programa de Apoyo a la Participación Femenina en Investigación (2020): *Ofrece financiamiento y apoyo específico para investigadoras en STEM, incluyendo políticas de conciliación laboral y familiar.*

MINCIENCIA. Red de Mentorías para Mujeres en Ingeniería y Tecnología (2021): *Programa de mentoría para mujeres en ingeniería y tecnología para aumentar su presencia en estas áreas.*

CORFO. Programa de Inserción Laboral de Mujeres en Ingeniería y Tecnología (2019): *Iniciativa para facilitar la inserción laboral de mujeres en carreras de ingeniería y tecnología.*

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Iniciativa “Ingeniosas” (2018): *Fomenta la participación de niñas y jóvenes en STEM a través de talleres y actividades educativas.*

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Fondo de Innovación para la Competitividad (FIC) - Proyectos con Perspectiva de Género (2020): *Financia proyectos de investigación e innovación que promuevan la igualdad de género en STEM.*

B) Convenios Internacionales que Chile Adscribe en Materia de Género, Derechos Sexuales y Reproductivos, Mujeres y Diversidades Sexuales

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): *Establece una agenda para la acción nacional para poner fin a la discriminación basada en el género.*

Convención de Belém do Pará: *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.*

Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD): *Aborda temas de salud sexual y reproductiva y derechos reproductivos.*

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: *Plan estratégico para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.*

Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia: *Busca eliminar todas las formas de discriminación, incluidas las basadas en la orientación sexual y la identidad de género.*

Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos: *Garantiza condiciones laborales justas para los trabajadores domésticos, incluidos los derechos laborales y la seguridad social.*

Convención sobre los Derechos del Niño: *Protege los derechos de los niños, incluidas las niñas, asegurando su desarrollo y bienestar.*

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD): *Asegura los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, incluidas aquellas con discapacidades de género diverso.*

Principios de Yogyakarta: *Normas internacionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.*

Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) de El Cairo: *Aborda temas de salud sexual y reproductiva y derechos reproductivos, enfatizando la importancia de estos derechos para el desarrollo sostenible.*

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD): *Compromete a los Estados a eliminar la discriminación racial y promover la igualdad racial en todas sus formas.*

C) Leyes Nacionales (Ordenadas por Año)

Ley N° 18.600 sobre Discapacidades (1987): *Establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad.*

Ley N° 19.617 sobre la Sustracción de Menores (1999): *Sanciona la sustracción y retención indebida de menores, incluyendo medidas para la protección de niños y adolescentes.*

Ley N° 19.947 sobre Matrimonio Civil (2004): *Regula el matrimonio civil y establece la igualdad de derechos entre cónyuges.*

Ley N° 20.066 sobre Violencia Intrafamiliar (2005): *Define y sanciona la violencia física y psicológica al interior de la familia.*

Ley N° 20.183 que Introduce el Femicidio en el Código Penal (2007): *Tipifica el femicidio como un delito específico con sanciones agravadas.*

Ley N° 20.348 que Establece Igualdad de Remuneraciones entre Mujeres y Hombres (2009): *Garantiza que mujeres y hombres reciban igual remuneración por igual trabajo.*

Ley N° 20.418 sobre Normas Relativas a la Información, Orientación y Prestaciones en Materia de Regulación de la Fertilidad (2010): *Regula la entrega de métodos anticonceptivos y la educación sexual en el sistema de salud.*

Ley N° 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad (2010): *Promueve la igualdad de oportunidades y la inclusión social de personas con discapacidad.*

Ley N° 20.480 que Modifica Diversos Cuerpos Legales para Fortalecer la Protección contra la Violencia Intrafamiliar (2010): *Introduce modificaciones para mejorar la protección de víctimas de violencia intrafamiliar.*

Ley N° 20.584 que Regula los Derechos y Deberes que las Personas Tienen en Relación con Acciones Vinculadas a su Atención en Salud (2012): *Establece derechos y deberes en la atención de salud, incluyendo la no discriminación por orientación sexual o género.*

Ley N° 20.609 que Establece Medidas contra la Discriminación (Ley Zamudio) (2012): *Prohíbe cualquier forma de discriminación arbitraria, incluyendo por orientación sexual y género.*

Ley N° 20.830 que Crea el Acuerdo de Unión Civil (2015): *Establece el Acuerdo de Unión Civil para parejas del mismo y diferente sexo, otorgándoles derechos y deberes similares al matrimonio.*

Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales (2016): *Incluye disposiciones que promueven la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral.*

Ley N° 21.013 que Modifica el Código Penal para Tipificar y Sancionar la Violencia en el Pololeo (2017): *Tipifica y sanciona la violencia en relaciones de noviazgo, sin necesidad de convivencia.*

Ley N° 21.030 que Despenaliza la Interrupción Voluntaria del Embarazo en Tres Causales (2017): *Permite el aborto en casos de riesgo para la vida de la mujer, inviabilidad fetal y violación.*

Ley N° 21.094 sobre Universidades del Estado (2018): *Promueve la igualdad de género y la no discriminación en las universidades estatales.*

Ley N° 21.120 que Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género (2018): *Permite el cambio de nombre y sexo registral en documentos oficiales.*

Ley N° 21.150 que Sanciona el Acoso Sexual en el Ámbito Académico (2019): *Tipifica y sanciona el acoso sexual en contextos educativos.*

Ley N° 21.153 sobre Violencia en el Pololeo (2019): *Tipifica la violencia en relaciones de noviazgo, sin necesidad de convivencia.*

Ley N° 21.212 que Modifica el Código Penal y otros Cuerpos Legales para Tipificar y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos y Otros (2020): *Tipifica y sanciona el acoso sexual en espacios públicos.*

Ley de Conciliación y Corresponsabilidad (2021): *Promueve políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, incluyendo la corresponsabilidad en el cuidado.*

Ley N° 21.331 sobre el Reconocimiento y Protección de los Derechos de las Personas en la Atención de Salud Mental (2021): *Asegura derechos y garantías en la atención de salud mental, incluyendo a personas LGBTIQ+.*

Ley N° 21.400 que Modifica el Código Civil para Permitir el Matrimonio Igualitario (2021): *Permite el matrimonio entre personas del mismo sexo, otorgándoles los mismos derechos y deberes.*

Ley N° 21.545 sobre el Trastorno del Espectro Autista (2022): *Garantiza derechos y apoyo para personas con Trastorno del Espectro Autista, incluyendo medidas de conciliación laboral para sus cuidadores.*

Ley N° 21.675 sobre Medidas Integrales contra la Violencia contra las Mujeres: *Busca consolidar una normativa integral para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia de género.*

Ley N° 21.687 sobre Acoso y Violencia en el Trabajo: *Proporciona un marco de prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual, crea la figura de violencia en el trabajo, y exige la perspectiva de género en todo el proceso.*

BIBLIOGRAFÍA

Barad, K. (2007). *Meeting the universe halfway: Quantum physics and the entanglement of matter and meaning.* Duke University Press. (2023). Cuestión de materia: *Trans/materia/realidades y performatividad 'queer' de la naturaleza.* Holobionte.

Bonder, Gloria (comp.). (2022). *La institucionalización del enfoque de igualdad de género en universidades de América Latina: Experiencias, reflexiones y contribuciones para el futuro de la Educación Superior.* UNESCO.

Butler, Judith. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity.* Routledge.

Carneiro, Sueli. (2001). *Ennegrecer el feminismo. Seminario Internacional sobre racismo, xenofobia y género* (Durban: Lolapress). Trad. Lilian Abracinskas.

Ciccia, Lu J. *Neurosexismo y sus implicaciones en la educación.* Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad, vol. 6, no. 15, 2014, pp. 75-87.

Connell, Raewyn. (1995). *Masculinities.* University of California Press.

Crenshaw, Kimberlé. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.* University of Chicago Legal Forum, Vol. 1, N° 8. Recuperado de <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>.

Curiel, Ochy. (2013). *La nación heterosexual: Análisis del discurso jurídico y el régimen heterosexual desde la antropología de la dominación.* Ediciones Desde Abajo.

Davis, Angela. (1981). *Women, Race, & Class.* Random House.

Dides, Claudia. (2016). *Género y políticas públicas en Chile.* Editorial Universitaria.

Donoso, Trinidad, Figuera, Pilar, & Rodríguez Moreno, María Luisa. (2011). *Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria.* Revista de Educación, 355, 187-212. ISSN 0034-8082.

Espinosa, Juan Felipe, Hernandez, Javier, Fardella, Carla, Muñoz, Esteban, & Berguer, Juan José. (2022). *Heterofilia y Homofilia de Género en la Producción de la Ciencia de Chile.* Revista Austral de Ciencias Sociales, 43, 7-23. DOI: <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2022.n43-01>

Espinoza Miñoso, Yuderlys. (2019). *Hacer genealogía de la experiencia: el método hacia una crítica a la colonialidad de la Razón feminista desde la experiencia histórica en América Latina.* Revista Direito e Práx, 10 (03). <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43881>.

Fabbri, Luciano. (2020). *La masculinidad incomodada: Hombres, género y poder en el feminismo.* Buenos Aires: Editorial Madreselva.

Federici, Silvia. (2018). *El patriarcado del salario: críticas feministas al marxismo.* Traficantes de Sueños.

González, Roberto, Meeus, Joke, Manzi, Jorge. (2016). *Ser "blanco" o "moreno" en Chile: el impacto de la apariencia en las expectativas educativas y las calificaciones escolares.* En J. Manzi & M. García (Eds.) *Abriendo las puertas del aula. Transformación de las prácticas docentes* (pp. 515-542). Ediciones Universidad Católica de Chile.

- Haraway, Donna. (1988).** *Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective.* *Feminist Studies*, 14(3), 575-599. <https://doi.org/10.2307/3178066>.
- Harding, Sandra. 1996.** *Ciencia y feminismo.* Madrid: Morata.
- hooks, bell. (1981).** *Ain't I a Woman: Black Women and Feminism.* South End Press.
- hooks, bell. (1994).** *Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom.* Routledge.
- Jara-Villarreal, Cristina. (2023).** *La feminización de la docencia en la investigación científica: Una revisión integrada.* *Revista Punto Género*, N.º 19. <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2023.71218> Jurjo Torres. (1998). *El currículum oculto.* Morata.
- Kimmel, Michael. (1996).** *Manhood in America: A Cultural History.* Free Press.
- Lagarde y de los Ríos, Marcela. (1993).** *Los cautiverios de las mujeres: madres, esposas, monjas, putas, presas y locas.* UNAM.
- Lamas, Marta. (2002).** *Cuerpo: diferencia sexual y género.* Taurus.
- Larivière, Vincent, Ni, Chaoqun, Gingras, Yves, Cronin, Blaise, Sugimoto, Cassidy. (2013).** *Bibliometrics: Global gender disparities in science.* *Nature*.
- Lugones, María. (2008).** *Colonialidad y género.* *Tabula Rasa*, (9), 73-101.
- Maceira Ochoa, Luz. (2005).** *Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela.* *La ventana*, vol.3, n.21, pp.187-227. ISSN 1405-9436.
- Maffia, Diana, Moreno Sardá, Amparo, Espinosa Miñoso, Yuderlys, Radi, Blas. (2020).** *Apuntes epistemológicos.* UNR Editora.
- Maffia, Diana. (2007).** *Epistemología feminista: La subversión semiótica de las mujeres en la ciencia.* Editorial desconocida.
- Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, Vol. 12, N° 28. ISSN 1316-3701.
- McPherson, Miller, Smith-Lovin, Lynn, & Cook, James. (2001).** *Birds of a Feather: Homophily in Social Networks.* *Annual Review of Sociology*, 27(1), 415-444.
- Mignolo, Walter. D., & Walsh, Catherine. (2018).** *On Decoloniality: Concepts, Analytics, Praxis.* Duke University Press.
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2023).** *Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.* Santiago de Chile: MINCIENCIA.
- Ministerio de Educación y Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG). (2018).** *Diagnóstico sobre la situación de género en educación superior en Chile.* Recuperado de <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/09/DIAGNOSTICO-GENERO-Y-EDUCACION-SUPERIOR.pdf>.
- Ministerio de Educación. (2024).** *Actualización del plan de acción Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de otros grupos socialmente vulnerables.* Recuperado de <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2024/03/PLAN-DE-ACCION-TP-2024.pdf>
- Ministerio de Educación. (2024).** *Brechas de género en educación superior 2023.* SiES. Recuperado de <https://educacionsinbrechas.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/129/2024/03/Ed.-Superior.pdf>
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile. (2017).** *Ley 21.030.* Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1108237>.
- Muñoz Rojas, Carolina & Rodríguez Wong, Diana. (2023).** *El trabajo de cuidados y la trayectoria educativa de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM).* Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Mohanty, Chandra. (2008).** *Bajo los ojos de occidente.* Academia Feminista y discurso colonial. En Liliana Suárez Navaz y Aída Hernández (ed.): *Descolonizando el Feminismo: Teorías y Prácticas desde los Márgenes.* Cátedra.
- ONUMUJERES. (2020).** *Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en américa latina y el caribe.*
- Oyewumi, Oyeronke. (2017).** *La invención de las mujeres. Una perspectiva africana sobre los discursos occidentales del género.* En la frontera.
- Preciado, Paul B. (2013).** *Manifiesto Contrasexual.* Editorial Anagrama.
- Red chilena contra la violencia hacia las mujeres. (2016).** *Educación no sexista. Hacia una real transformación.*
- Rubin, Gayle. (1986).** *El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo.* Nueva Antropología, Vol. III, N° 30.
- Saini, Angela. (2021).** *Superior: El retorno del racismo científico.* Círculo de Tiza.
- Scott, Joan. (1996).** *El género: Una categoría útil para el análisis histórico.* En Marta Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). Programa Universitario de Estudios de Género, PUEG.
- Segato, Rita. (2016).** *La guerra contra las mujeres.* Traficantes de Sueños.
- Segato, Rita. (2018).** *La pedagogía de la crueldad.* Editorial Prometeo.
- Shiva, Vandana. (1988).** *Abrazar la vida: Mujer, ecología y supervivencia.* Cuadernos Inacabados.
- Smith Tuhiwai, Linda. (2016).** *A descolonizar las metodologías.* Investigación y pueblos indígenas. LOM.
- Thacker, William. (2007).** *The funding of scientific racism. Wickliffe Draper and the Pioneer Fund.* University of Illinois Press.
- Van den Brink, Marieke & Benschop, Yvonne. (2013).** *Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment.* *Journal of Management Studies*, 51(3), 460-492. DOI:10.1111/joms.12060.



CRECER+



**UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ
ACREDITADA EN TODAS LAS ÁREAS**

NIVEL: EXCELENCIA
ÁREAS: GESTIÓN INSTITUCIONAL, DOCENCIA DE
PREGRADO, DOCENCIA DE POSTGRADO,
INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO
DESDE 14/10/2021 HASTA 14/10/2027

