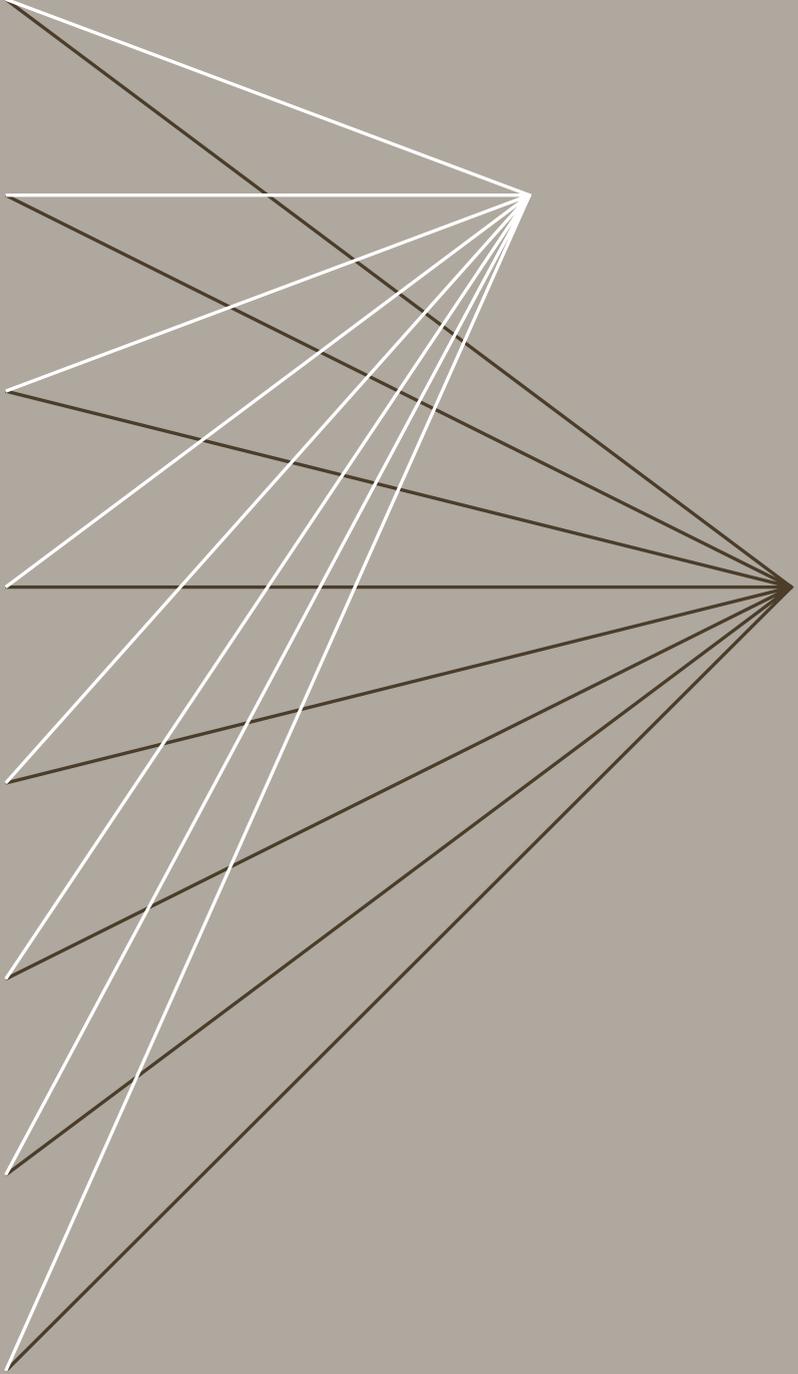


Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas

Lorena Alcázar y María Balarin
(editoras)

GRUPO
SOFIA



Capítulo 1

**¿Cómo abordar el estudio de las
inequidades de género en el mundo
académico?**

Lorena Alcázar

María Balarin

Los capítulos que conforman este libro, si bien se enfocan en aristas específicas de las desigualdades entre hombres y mujeres en el campo académico y de la investigación, comparten una mirada conceptual sobre cómo aproximarse a estos temas. Esta mirada compartida ha sido posible gracias a las discusiones mantenidas en el Grupo Sofía durante casi cuatro años de trabajo sostenido, y gracias a la primera etapa de investigación, cuyos frutos están plasmados en *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*, en particular en los capítulos de Anderson y Balarin (Vargas 2014).

Este primer capítulo busca situar a las personas que lean este libro en ese abordaje conceptual compartido sobre el problema de las inequidades de género en el mundo académico. Para ello, presentamos una breve discusión sobre cómo nos aproximamos a los regímenes de inequidad en el campo académico y de la investigación, y sobre los principales aportes de la literatura internacional con respecto a cómo se manifiestan las diferencias entre mujeres y hombres en la academia y cuáles son las principales causas que las explican.

Regímenes de inequidad en el campo académico

Como cualquier otro campo social, la academia se configura a partir de ciertas reglas —explícitas o no— para acceder a ella, para producir conocimiento, ascender en la jerarquía u obtener visibilidad, al mismo tiempo que se configura a partir de las relaciones entre quienes la conforman. Las reglas dan lugar a posiciones en la estructura académica, así como a modos de distribución del poder: mientras que algunas personas asumen posiciones dominantes, otras ocupan posiciones subordinadas y eventualmente disputan la dominación (Bourdieu 2008, Bourdieu y Wacquant 1992). Como señala Tomassini, las “relaciones, pautas de organización y normas” (2014: 21) propias del campo académico o científico están afectadas y moldeadas, además, “por particulares contextos históricos, sociales, políticos, económicos y culturales” (2014: 21).

En principio, las reglas del campo académico plantean que las diferencias en cuanto a la posición y valoración del trabajo académico deberían responder al grado de especialización o al nivel de autoridad académica alcanzado (Ziman 1987), así como a la productividad o desempeño en las tareas de enseñanza. Sin embargo, como señala Tomassini (2014), puede ocurrir también que la valoración (“material o simbólica”) del trabajo académico responda a diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Es entonces cuando se habla de “desigualdades de género” (Tomassini 2014: 25).

Las nociones de *género*¹ aportan a la comprensión de las desigualdades construidas respecto a la diferencia sexual, asimetrías y jerarquías que perduran en las sociedades contemporáneas, en las instituciones de educación superior y en el mundo académico. Desde este campo

académico se ha puesto en evidencia, también, la necesidad de tomar en cuenta las relaciones interpersonales en la familia, en las instituciones y en el espacio laboral, así como las representaciones sociales —la cultura institucional y las subjetividades—, con el fin de entender mejor los problemas y desafíos a enfrentar para avanzar en la equidad de género.

La literatura reciente sobre las desigualdades en el ámbito académico muestra que estas se manifiestan durante toda la trayectoria profesional, recorrido en el que diversos factores contribuyen a generar posiciones e itinerarios diferenciados para mujeres y hombres (Buquet y otras 2013, Roos y Gatta 2009, Vargas 2014). Factores que pueden resultar en desventajas para las mujeres cuando se trata de acceder a determinados espacios y puestos de la academia, ingresos económicos e incluso visibilidad y poder.

Las relaciones de género se manifiestan en el contexto de organizaciones como universidades y centros de investigación, que siguen lógicas propias de la organización del trabajo. Estas lógicas contribuyen a generar lo que Acker define como *regímenes de inequidad*, en los cuales encontramos

[...] disparidades sistemáticas en cuanto a la participación en el poder y el control sobre los fines, los recursos y los resultados; las decisiones sobre la organización del trabajo; las oportunidades de ascenso y participación en trabajos interesantes; la seguridad en el empleo y los beneficios; los salarios y otras recompensas; el respeto; y el placer del trabajo y las relaciones laborales (2006: 443).

Los regímenes de inequidad tienden, además, a reproducir las desigualdades de clase, género y etnicidad presentes en la sociedad. En el contexto de este libro, el concepto *regímenes de inequidad* resulta particularmente relevante para entender cómo las diferentes formas de organización y valoración del trabajo académico pueden, de manera no necesariamente intencional, reproducir las desigualdades de género que se encuentran en la sociedad. Así, por ejemplo, cuando en sus sistemas de promoción, distribución de horas y reconocimiento al mérito las organizaciones académicas no toman en cuenta la desigual división del trabajo doméstico —por más que esto constituya un factor extrainstitucional— tienden a reproducir esas desigualdades. Como señalan DiTomaso y otras, “Las desigualdades sutiles que pueden surgir en parte de creencias y actitudes no conscientes, o de políticas y procedimientos organizacionales [...] proveen ‘microventajas’ a los hombres y ‘microdesventajas’ a las mujeres” (2007: 26). En este sentido, las universidades son instituciones con un claro “orden de género” (Buquet y otras 2013). Este orden se construye en torno a

[...] un modelo de “académico ideal” que produce determinados tipos de investigación (cuantitativa, especializada), actúa de ciertas formas (con asertividad, competitividad, total dedicación al trabajo, etc.) y supone ciertos tipos de estructura familiar (menos hijos, más tarde) y roles de género en el hogar (menos responsabilidad en el cuidado de los hijos, una menor integración entre la vida laboral y familiar) (Balarin 2014: 66).

Otro punto importante a considerar es que las desigualdades de género, si bien dan lugar a patrones transversales que afectan a todas las mujeres, no las afectan a todas por igual: se profundizan al entrecruzarse con factores como la clase, el origen étnico, la procedencia y la ubicación geográfica. En tal sentido, los capítulos de este libro reconocen la interseccionalidad de los factores en la configuración de las desigualdades de género en el mundo académico, entendiendo que

Las personas están sujetas a diversas formas de discriminación que a menudo están interconectadas entre sí y son interdependientes. [De este modo], la interseccionalidad es un marco para entender las formas en que múltiples ejes de identidad como clase, raza y género se intersectan e influyen en el bienestar de los individuos (Corus y Saatcioglu 2015: 415).

Así, incorporar una perspectiva interseccional al análisis de las desigualdades de género en la academia peruana permite analizar en profundidad la experiencia de las mujeres en su desarrollo profesional y vida familiar.

¿De qué modo se manifiestan las desigualdades en las trayectorias de hombres y mujeres en el campo académico?

La creciente literatura sobre las desigualdades de género en el campo académico y la investigación muestra que, alrededor del mundo, a pesar de la notable mejora en el acceso de mujeres a todos los niveles de la educación superior —en algunos casos incluso con patrones de feminización de la matrícula universitaria—, cuando volcamos la mirada al mundo laboral profesional académico, las desigualdades entre mujeres y hombres persisten.² Estas desigualdades se expresan de diversas formas: en el acceso y la movilidad en el espacio laboral, en la disparidad salarial, en la continua erosión de la presencia de mujeres en la carrera académica y en su estancamiento en puestos de menor nivel, así como en diferencias en la producción y visibilidad del conocimiento producido por hombres y mujeres.

La literatura muestra que desde los primeros momentos de la carrera académica, en el acceso a los primeros puestos y en la negociación de los primeros salarios se van configurando desigualdades que marcan puntos de partida distintos para mujeres y hombres. En general, además, los hombres son promovidos más rápidamente y llegan más rápido a los puestos más altos de la carrera académica (Danowitz y Agans 2011).

Las diferencias salariales se profundizan durante la trayectoria profesional, en parte porque los hombres tienden a copar las carreras y puestos mejor pagados. Pero incluso en un mismo rango de puestos se encuentran diferencias salariales importantes entre hombres y mujeres (Roos y Gatta 2009). Las mujeres tienden a estar subrepresentadas en disciplinas consideradas “atípicas para su sexo” —en las ciencias sociales, la carrera de economía es un caso ejemplar— que con frecuencia tienen una mayor valoración en el mundo académico.

Diversos autores muestran también una paulatina erosión de las mujeres en todas las etapas de la carrera académica, lo que da lugar a la figura de una “cañería con fuga” (Bailyn 2003, Tomassini 2014, Wolfinger y otros 2008); y que las mujeres enfrentan una serie de obstáculos que explican su subrepresentación en cargos altos y su estancamiento en las posiciones más bajas de la escala académica, lo cual se desarrolla en todas las etapas de su carrera profesional (Jacobs 1996: 172), fenómeno que da lugar a la figura de los “techos de cristal”. Ambos fenómenos están altamente relacionados con diversos mecanismos de discriminación institucional y social, muchas veces sutiles, que discutiremos más adelante.

Tomassini señala que “el proceso que lleva a estos resultados es variado y no necesariamente tan obvio como era en el pasado” (2014: 65). Esta autora plantea la conveniencia de usar la metáfora del “laberinto” para “analizar las trayectorias como caminos que pueden adoptar diversos rumbos y donde las distancias, para llegar a los mismos logros, implican obstáculos distintos según el género de quien los transita” (2014: 66)

Las diferencias de género en el mundo académico se pueden leer, entonces, como el producto de “ventajas [o desventajas] acumulativas” (Tomassini 2014: 25) que, si bien no marcarán del mismo modo la trayectoria de todas las mujeres, dan lugar a los patrones comunes de desigualdad que la literatura encuentra en contextos bastante distintos.

Más allá de la “segregación vertical”, que se traduce en estas diferencias en cuanto a salarios, acceso a puestos y reconocimientos, encontramos también en el mundo académico y de la investigación formas de “segregación horizontal”, que se traducen en diferencias en cuanto a la valoración del conocimiento producido por hombres y mujeres (Buquet y otras 2013).

Así, a pesar de que “la productividad de las mujeres en muchas disciplinas es hoy en día igual a la de los hombres” (NAS 2007), la valoración y visibilidad del trabajo producido por mujeres no es la misma. Los estudios encuentran importantes brechas de género en la visibilidad de la investigación: la investigación producida por mujeres —medida a través del número de citas

de los artículos publicados por mujeres en revistas indexadas, por ejemplo— tiende a ser menos visible que la de sus pares hombres (Ward y otras 1992). Diversos autores (Grant y Ward 1991, Mackie 1985, Sprague y Zimmerman 1989) lo atribuyen a la feminización de ciertos campos o metodologías; así, la preferencia de muchas mujeres por metodologías cualitativas o por temas como género, educación y trabajo social, en América Latina, contribuye a la subvaloración de su trabajo, en contraposición con estudios que se ajustan a las líneas teóricas y metodológicas predominantes en la disciplina. Esto conlleva un menor grado de publicación y referenciación de las investigaciones producidas por mujeres.

Más aún: de acuerdo con Reskin (1978), las mujeres tienden a recibir menos crédito que sus contrapartes hombres al publicar los resultados de su investigación; y son más cuestionadas por su trabajo debido a que los criterios suelen ser más exigentes (Roos 2008: 187). Una vez que se publican los resultados de la investigación, es difícil para las investigadoras recibir el mismo crédito y reconocimiento que sus contrapartes masculinas. Los sesgos de género trabajan en perjuicio de las mujeres, quienes son vistas como *professional wives* de sus mentores masculinos e incapaces de producir publicaciones de calidad sin presencia masculina en los equipos de investigación (Reskin 1978).

Esto acaba teniendo un efecto importante en la exposición de las mujeres en espacios académicos y de políticas públicas, así como en los medios de comunicación, en los que sigue siendo muy frecuente el hecho de encontrar paneles solo de hombres (Särmä 2016).

¿Cómo se explican las diferencias de género en el campo académico?

Las diferencias en cuanto a acceso y progresión en la carrera y salarios, así como en cuanto a la valoración y visibilidad del trabajo producido por mujeres y hombres, se explican, como señalamos, a partir de factores que se van sumando durante toda la carrera académica. Estos factores se pueden agrupar en dos grandes conjuntos: los que se vinculan directamente con mecanismos sutiles de discriminación en el entorno laboral y los que se derivan de la división sexual del trabajo doméstico y de cuidado.

Mecanismos sutiles de discriminación en el entorno laboral: “el académico ideal”

Cuando hablamos de factores del entorno laboral que influyen en las desigualdades entre hombres y mujeres es importante notar que estos no son necesariamente el producto de mecanismos explícitos de discriminación. Por el contrario, como muestran Roos y Gatta, estos factores operan a través de “mecanismos sutiles de discriminación” que se expresan tanto en las “interacciones” cotidianas que tienen lugar en los espacios laborales (por ejemplo, en la valoración del trabajo

entre colegas) como en las “políticas y procedimientos” establecidos en diferentes instituciones académicas (2009). Según las autoras,

Estos resultados desiguales no necesariamente requieren de una motivación discriminadora consciente. De hecho, con frecuencia simplemente reflejan formas tradicionales de hacer las cosas, legados históricos, y/o el traspaso de prejuicios, estereotipos y actitudes no conscientes a interacciones y procesos de decisión organizacional (2009: 195).

Las mujeres también pueden enfrentar mecanismos sutiles de discriminación como resultado de la aplicación de políticas de discriminación positiva en el entorno laboral de la academia. Estas políticas han servido, en muchos casos, como un detonante para el menosprecio y la estigmatización del trabajo docente de las mujeres en departamentos académicos por parte de sus colegas hombres (Roos y Gatta 2009, Flores Niemann 2012a). Pareciera que mecanismos afirmativos como las cuotas de género pueden generar una valoración negativa sobre las calificaciones de las mujeres. Las políticas de discriminación positiva se convierten en esfuerzos superfluos que pueden encubrir estructuras de discriminación y llevar a lo que se conoce como *tokenismo* (Flores Niemann 2012a).

Los mecanismos sutiles de discriminación a menudo están basados en estereotipos de género que llevan a una valoración dispar de las mujeres y los hombres profesionales. Como ocurre en otros campos, en el campo académico se califican de forma distinta determinados estilos o atributos de personalidad. Características como la asertividad, la autoconfianza y la actitud competitiva, etcétera, consideradas más típicamente masculinas, se ven como atributos de un “académico ideal” (Bailyn 2003, Roos 2009):

[...] la codificación [tácita o implícita] de la asertividad como un requerimiento [de la carrera académica] tiende a funcionar en contra de las mujeres, dado que se trata de una actitud que las mujeres no suelen detentar y, cuando lo hacen, es más probable que se les vea como difíciles o antipáticas (Bailyn 2003: 143).

La influencia de este tipo de atributos de personalidad influye en todos los momentos de la carrera académica, ya que “mucho de lo que los académicos hacemos es aplicar juicios *subjetivos* acerca de aquellos con quienes interactuamos” (Roos 2008: 187). En el ingreso a los primeros puestos y la negociación de los primeros salarios tienen un papel importante los estereotipos con respecto a cuáles son esos atributos de un académico o una académica ideal. Así,

asignar la “etiqueta de estrella y destacar es más fácil para los hombres que para las mujeres” (Roos y Gatta 2009: 15). Los estereotipos sobre las académicas con frecuencia sugieren que ellas tenderán a destacar en la enseñanza, donde se requieren atributos “blandos” como la capacidad de conversar, la disposición para el contacto cara a cara y para cuidar a sus estudiantes; no así en la investigación o en posiciones de poder (England y Folbre 1999). Lo mismo ocurre en los procesos de ascenso, en la evaluación del liderazgo y en el acceso a becas, fondos de investigación y fondos discrecionales. Rudman y Glick encuentran que aquellos que consideran implícitamente a las mujeres como “más agradables” que los hombres son también más propensos a juzgar a candidatas mujeres como “ineptas y desagradables” (2001: 758).

Los mecanismos sutiles de discriminación se expresan también en la valoración diferenciada de las carreras, los temas y las metodologías de trabajo. Así, hay carreras altamente masculinizadas o feminizadas que, de plano, conllevan una valoración diferente. Del mismo modo, ciertas metodologías o temas, como los enfoques cualitativos, o los temas de género —que se consideran más “femeninos”—, tienden a ser subvalorados (Balarin 2014, Davenport y Snyder 1995).

Autoras como Fotaki (2009) y Anderson (2014) plantean que la subrepresentación de las mujeres en la carrera académica está influenciada también por la poca presencia de mujeres en la historia del pensamiento social: “La exclusión de la mujer de la historia del pensamiento impacta en la posición de las mujeres en un contexto (el académico) intensamente competitivo, altamente subjetivo y autorreferenciado” (en Balarin 2014: 62).

La poca presencia de mujeres en los puestos más altos de la carrera académica y en cargos de liderazgo influye también en “el predominio de determinados criterios de evaluación y valoración del trabajo académico femenino” (Balarin 2014: 61), así como en el acceso de académicas jóvenes a los procesos de mentoría, que influyen de manera importante en su permanencia en la carrera.

Resulta relevante notar que los mecanismos sutiles de discriminación no solo tienen efecto en la progresión de las mujeres hacia puestos más altos en la escala académica, sino que también influyen en la autopercepción y autovaloración sobre las propias habilidades, lo que supone un obstáculo para el desarrollo profesional. Así por ejemplo, el estudio de Wiley y otras (1979) encuentra que sociólogos hombres y mujeres cuyos artículos fueron rechazados lo atribuyen a diferentes causas: ellas, a defectos en sus investigaciones y redacción; ellos, a causas externas, como sesgos propios de la junta revisora. Como señala Tomassini,

[Las barreras de carácter individual y subjetivo] se encuentran estrechamente relacionadas con la construcción de la autoestima y la percepción de las capacidades personales de varones y mujeres [...]. Así, se muestra cómo la autoconfianza, la percepción de la propia capacidad y la autoes-

tima se desarrollan de manera diferente entre varones y mujeres debido a distintas experiencias de socialización (2014: 28).

La tendencia, como encuentran Roos y Gatta, es, además, a que “los sentimientos de invisibilidad y marginación” empeoren “a medida que se asciende en la carrera [...]. Así, las mujeres entrevistadas se sienten respetadas y valoradas en sus disciplinas, pero desestimadas y poco valoradas en sus propias instituciones” (2009: 26).

División sexual del trabajo doméstico y de cuidado

Más allá de los mecanismos sutiles de discriminación presentes en las instituciones —aunque en relación directa con ellos—, la literatura apunta a la división sexual del trabajo doméstico y de cuidado como una de las principales fuentes de las desigualdades de género en la vida académica. Si bien se trata de factores extrainstitucionales, al no tomarlos en cuenta al momento de organizar el trabajo académico las instituciones tienden a reproducir las desigualdades de género que predominan en la sociedad.

Como señalan Hochschild y Machung (2012), las mujeres han experimentado una “revolución trunca o a medias”: han podido salir al ámbito público a trabajar, pero las relaciones de género no han cambiado dentro del hogar. Esto ha dado lugar a que muchas deban lidiar con una “doble jornada” laboral, pues cumplen con un horario de trabajo similar al de los hombres para luego llegar a sus casas a ocuparse de las tareas domésticas y de cuidado. Corina Rodríguez (2005, 2012) precisa que el cuidado se refiere a la atención de las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades —niños o personas mayores, enfermas o con alguna discapacidad—, pero también de las que podrían autoproverse dicho cuidado, y que existe una estrecha relación entre las trayectorias de las familias y la trayectoria profesional de las mujeres.

La situación se agrava de modo notorio para las mujeres con hijos pequeños, lo que da lugar a que se hable de la “penalidad de la maternidad”. Mason y Goulden (2004a) encuentran que la presencia de hijos menores de 6 años en el hogar tiene un impacto negativo en la progresión y permanencia de las mujeres en la carrera académica, mientras que casi no afecta la carrera de los hombres. Las autoras lo atribuyen a que, para muchas mujeres, la maternidad suele coincidir con los procesos de ascenso y consolidación en la carrera académica. Esto puede afectar sus trayectorias de diversas maneras: algunas optarán por salirse de la carrera académica al considerarla incompatible con sus nuevas responsabilidades —lo que explica, en parte, el porqué de la “cañería con fuga”—; otras, por ubicarse en posiciones de menor rango y carga de tiempo. En general, la mayoría sufrirán retrasos considerables en su ritmo de avance en la carrera a causa

de la maternidad o del cuidado de otros miembros del hogar (Mason y Goulden 2004a, 2004b; Wolfinger y otros 2008), o tendrán que lidiar con una considerable sobrecarga laboral:

Los estudios sobre mujeres académicas sugieren que ellas con frecuencia trabajan contra el reloj biológico para establecer sus carreras; aquellas con hijos duermen poco mientras tratan de mantenerse a la altura de las expectativas basadas en un modelo masculino libre de responsabilidades familiares (Acker 2011: 334).

Estudios como el de Misra y otras (2012) muestran que muchas mujeres no optan entre la familia o el trabajo, sino que despliegan estrategias de priorización que les permitan compatibilizar la vida laboral y familiar. Así, encuentran que muchas mujeres dan prioridad a demandas específicas —como la enseñanza o las tareas administrativas— y ponen de lado tareas como la investigación, lo que si bien puede no impactar en su permanencia en el trabajo, sí lo hace en sus posibilidades de avance y reconocimiento.

Sea como fuere, queda claro que la “doble jornada” y la “penalidad de la maternidad” o la “economía del cuidado” tienen un impacto importante en las trayectorias de las mujeres académicas, y que interactúan con los mecanismos sutiles de discriminación que se encuentran en los procesos y formas de organización propios de las universidades y los centros de investigación.

Inequidades y contexto

Con tales ideas en mente nos aproximamos a los estudios que se presentan en los siguientes capítulos de este libro. Un punto importante es que los mecanismos sutiles de discriminación, así como los costos de la maternidad y de la división sexual del trabajo doméstico y de cuidado, se despliegan en contextos particulares marcados por trayectorias históricas, culturales e institucionales.

Durante la segunda mitad del siglo XX, en el mundo, pero en particular en América Latina, se suscitaron cambios significativos respecto a marcos jurídicos contra las prácticas discriminatorias hacia las mujeres, al mismo tiempo que los estudios de género lograron legitimación en la academia latinoamericana en las décadas de 1980 y 1990. Sin embargo, esto no vino acompañado por cambios institucionales; incluso tampoco, por lo menos de manera suficiente, en las instituciones de educación superior y las de investigación social, donde solo en las últimas décadas se puso el tema en el tapete y se encuentra a algunas mujeres ocupando cargos de liderazgo.

Es importante resaltar también que, en la actualidad, ser una mujer en la academia norteamericana o europea —con universidades y centros de investigación que tienen un grado de consolidación institucional mayor, y que operan en un contexto de políticas de fomento a la inves-

tigación igualmente consolidado— es completamente distinto que serlo en la academia peruana; y es igualmente distinto ser una mujer académica en una universidad o un centro de investigación privado de Lima, que serlo en una universidad pública de alguna otra provincia.

En América Latina —y, en particular, en el Perú— las mujeres enfrentan mayores desafíos debido a la fragilidad institucional de la academia y del campo de la investigación, y a los limitados recursos de los que están provistos; pero también debido a que persisten las resistencias en los medios social y laboral.

Notas

- 1 Scott (1986) plantea que el género es una categoría de análisis histórica y relacional sobre la diferencia sexual.
- 2 Para conocer una revisión y bibliografía extensa sobre esta literatura, véase Balarin 2014.

Bibliografía

ABRAMO, Laís (editora)

2006 *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en <<https://goo.gl/x1u4Qi>>.

ACKER, Joan

1997 “My life as a feminist sociologist or getting the man out of my head”. En Barbara Laslett, y Thorne Barrie (editoras), *Feminist sociology: life histories of a movement*, pp. 28-47. New Brunswick: Rutgers University Press.

1992 “From sex roles to gendered institutions”. *Contemporary Sociology* 21(5), 565-569.

2006 “Inequality regimes: gender, class, and race in organizations”. *Gender y Society*, 20(4), 441-464.

2009 “From glass ceiling to inequality regimes”, *Sociologie du Travail* 51(2), 199-217.

ACKER, Sandra

2011 “Advising and mentoring graduate students”. En Barbara J. Bank (editora), *Gender and higher education*, pp. 330-336. Baltimore: The John Hopkins University Press.

ACKER, Sandra y Carmen ARMENTI

2004 “Sleepless in academia”. *Gender and Education*, 16, 3-24.

ALLAN, Elizabeth J. y Mary MADDEN

2006 “Chilly classrooms for female undergraduate students: A question of method?”. *The Journal of Higher Education*, 77, 684-711.

ALTA CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER, COLOMBIA

2012 *Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres. Colombia*. Bogotá: Presidencia de la República. Disponible en <<https://goo.gl/j5AjC6>>.

ALTER, Charlotte

2016 “What transgender men see that women not”. *Time*, 16 de junio.

ANDERSON, Jeanine

2000 *El género en la docencia universitaria*. Curso a distancia. Programa de Estudios de Género. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

2014 “Prejuicios, paradigmas y poder: explicar (y cambiar) la posición de las mujeres en las Ciencias Sociales peruanas”. Silvana Vargas (compiladora), *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*, pp. 14-49. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Grupo Sofía.

2017 *Derechos civiles y discriminación. Balance de investigación en políticas públicas 2011-2016 y Agenda de investigación 2017-2021*. Lima: Centro de Investigación Económica y Social (CIES).

ANDRÉS, Jeanne Therese

2011 “Superar barreras de género en ciencia: hechos y cifras”. *SciDev.Net*, 22 de junio. Disponible en <<https://goo.gl/svV8MH>>.

ARRIOLA, Elvia R.

2012 “No hay mal que por bien no venga: a journey to healing as a Latina, lesbian law profesor”. En Gabriella Gutiérrez y Muhs, Yolanda Flores Niemann, Carmen G. González y Angela P. Harris (editoras), *Presumed incompetent: the intersections of race and class for women in academia*, pp. 372-394. Boulder: University Press of Colorado.

AUSTIN, Ann E.

2002 “Preparing the next generation of faculty: Graduate school as socialization to the academic career”. *The Journal of Higher Education* 73(1), 94-122.

BAILYN, Lotte

2003 “Academic careers and gender equity: lessons learned from MIT1”. *Gender, Work y Organization*, 10(2), 137-153.

BALARIN, María

2014 “Las mujeres en las Ciencias Sociales: reflexiones sobre el contexto peruano a partir de una revisión de la literatura internacional”. En Silvana Vargas (compiladora), *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*, pp. 50-76. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Grupo Sofía.

BALARIN, María; Fernando MASI, Miguel VERA, Ignacio GONZÁLEZ, Belén SERVÍN y Natalia PERES

2016 *The dynamics of social research production, circulation and use in Bolivia, Paraguay and Peru: a comparative study*. Washington: Global Development Network (GDN).

BANK, Barbara J.

2011 “Gendered faculty and administration”. En Barbara J. Bank (editora), *Gender and higher education*, pp. 311-313. Baltimore: The John Hopkins University Press.

BANSAK, Cynthia y Martha STARR

2010 “Gender differences in predispositions towards economics”. *Eastern Economic Journal* 36(1), 33-57.

BELL, Sharon

2009 “Women in science: maximizing productivity, diversity and innovation”. Informe, Federation of Australian Scientific and Technological Societies (FASTS). Canberra: FASTS.

BERHEIDE, Catherine White y Cay ANDERSON-HANLEY

2011 “Doing it all: the effects of gender, rank, and department climate on work-family conflict for faculty at liberal arts colleges”. En *Social reproduction and reproduction at the interface of public and private spheres*, pp. 165-188. Bingley: Emerald Group.

BERHEIDE, Catherine White; Lisa CHRISTENSON, Rena LINDEN y Una BRAY

2013 “Gender differences in promotion experiences at two elite private liberal arts colleges in the United States”. *Forum of Public Policy*, 1, 1-19.

BERNARD, Jessie

1985 *Reflections on style, structure, and subject*. In *Scholarly writing and publishing*, editado por Mary Frank Fox. Boulder, Colorado: Westview.

BERRYMAN, Sue E.

1983 *Who will do science? Trends, and their causes in minority and female representation among holders of advanced degrees in Science and Mathematics. A special report*. Nueva York: Fundación Rockefeller.

BIAN, Lin; Sarah-Jane LESLIE y Andrei CIMPIAN

2017 “Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children’s interests”. *Science* 355(6323), 389-391.

BLACKWELL, James

1989 “Mentoring: an action strategy for increasing minority faculty”. *Academe*, 75, 8-14.

BONDER, Gloria

2004 *Equidad de género en ciencia y tecnología en América Latina: bases y proyecciones en la construcción de conocimientos, agendas e institucionalidades*. Disponible en <goo.gl/ewgMvC>.

BOURDIEU, Pierre

1998 *Practical reason: on the theory of action*. Stanford: Stanford University Press.

2008 *Homo academicus*. Buenos Aires: Siglo XXI.

BOURDIEU, Pierre y Löic WACQUANT

1992 *An invitation to reflexive sociology*. Chicago: University of Chicago Press.

BOURDIEU, Pierre, Jean-Claude CHAMBOREDON y Jean-Claude PASSERON

2008 *El oficio de sociólogo*. Madrid: Siglo XXI.

BOYCO, Daniel

2015 “Academic think tanks: what do they offer to young researchers”. *On Think Tanks. Independent Research, Ideas and Advice*. Disponible en <goo.gl/vjgGKV/>.

BOYCO, Daniel y Enrique MENDIZÁBAL

2015 “Recommendations for think tanks: how to attract and retain young talent?”. *On Think Tanks. Independent Research, Ideas and Advice*. Disponible en <https://goo.gl/YWVFeo>.

BRITTON, Dana M.

2000 “The epistemology of the gendered organization”. *Gender y Society* 14(3), 418-435.

BUDIG, Michelle J.

2014 *The fatherhood bonus and the motherhood penalty: parenthood and the gender gap in pay*. Edimburgo: Third Way. Disponible en <goo.gl/NBsyDX>.

BUQUET, Ana

2012 “¿Solo el género importa? Una mirada interseccional a los obstáculos que enfrentan las académicas”. En Jennifer Chan, Sabina García y Martha Zapata (editoras), *La interseccionalidad en debate: actas del Congreso Internacional*. Berlín: Instituto de Estudios Latinoamericanos, Freie Universität Berlin.

2017 “Avances y desafíos desde la Red MISEAL (Medidas para la inclusión social y equidad en instituciones de educación superior en América Latina)”. Ponencia en la Mesa de Igualdad de Género en las Universidades. Lima: Red MISEAL, 1 de mayo.

BUQUET, Ana; Jeniffer A. COOPER, Araceli MINGO y Hortensia MORENO

2013 *Intrusas en la universidad*. México, D. F.: Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en <https://goo.gl/DZQf6N>.

BURKE, Ronald J.; Carol A. MCKEEN y Catherine S. MCKENNA

1990 “Sex differences and cross-sex effects on mentoring: some preliminary data”. *Psychological Reports* 67(3), 1011-1023.

BUTLER, Judith

1990 *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. Nueva York: Routledge.

CASTRO, Juan y Gustavo YAMADA

2011 *Brechas étnicas y de sexo en el acceso a la educación básica y superior en el Perú*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP).

CEPAL, COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

2016 *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en <https://goo.gl/MZa1LD>.

2017 *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo*. CEPAL. Disponible en <https://goo.gl/emBPDt>.

CHESLER, Naomi C. y Mark A. CHESLER

2002 “Gender-informed mentoring strategies for women engineering scholars: on establishing a caring community”. *Journal of Engineering Education* 91(1), 49-55.

CNSRU, COMISIÓN NACIONAL POR LA SEGUNDA REFORMA UNIVERSITARIA

2002 Diagnóstico de la universidad peruana: razones para una nueva reforma universitaria. Lima: CNSRU.

COLE, Jonathan R. y Harriet ZUCKERMAN

1984 “The productivity puzzle: persistence and change in patterns of publication of men and women scientists”. En Martin Maehr y Marjorie Steinkamp (editores), *Advances in motivation and achievement*, pp. 217-256. Connecticut: JAI Press.

CONCYTEC, CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

2016 I Censo Nacional de Investigación y Desarrollo a Centros de Investigación. Lima: CONCYTEC.

CONNELL, Raewyn W.

1987 *Gender and power: society, the person, and sexual politics*. Stanford: Stanford University Press.

CORREA OLARTE, María Eugenia

2005 “La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política”. Tesis. Universidad Externado de Colombia.

CORRELL, SHELLEY J.; STEPHEN BENARD E IN PAIK

2007 "Getting a job: is there a motherhood penalty?". *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1339.

CORUS, Canan y Bige SAATCIOGLU

2015 "An intersectionality framework for transformative services research". *The Service Industries Journal*, 35(7-8), 415-429.

COUNCIL OF CANADIAN ACADEMIES

2012 *Strengthening Canada's research capacity: the gender dimension*. Ottawa: Council of Canadian Academies. Disponible en <<https://goo.gl/QoEPj8>>.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION

2011 Council conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011-2020. Bruselas: Council of the European Union. Disponible en <<https://goo.gl/uV8YvW>>.

CRENSHAW, Kimberlé W.

1991 "Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color". *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.

CRESWELL, John W.

2003 *Research design: qualitative, quantitative, and mixed method approaches*. California: Sage Publications.

CRESWELL, John W.; Vicki L. PLANO CLARK, Michelle L. GUTMANN y William E. HANSON

2003 "Advanced mixed methods research design". En *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*, pp. 209-239. California: Sage Publications.

CULLEN, Deborah L. y Gaye LUNA

1993 "Women mentoring in academe: Addressing the gender gap in higher education". *Gender & Education*, 5(2), 125-137.

DANOWITZ, Mary Ann y Lyndsay AGANS

2011 "Academic career patterns". En Barbara J. Bank (editora), *Gender and higher education*, pp. 315-321. Baltimore: The John Hopkins University Press.

DAVENPORT, Elisabeth y Herbert SNYDER

1995 "Who cites women? Whom do women cite?: an exploration of gender and scholarly citation in sociology". *Journal of Documentation*, 51(4), 404-410.

DE SINGLY, François

2005 "Las formas de terminar y de no terminar la juventud". *Revista de Estudios de Juventud*, 71, 109-119.

DEGREGORI, Carlos Iván

2000 *No hay país más diverso*. Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú.

DEL MASTRO, Irene

2013 "Entre madres y adolescentes-madres: un análisis de sus trayectorias de vida y los factores que influyen en su configuración". Tesis para obtener la licenciatura en sociología. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

DEMOS, Vasilikie P.; Catherine BERHEIDE W. y Marcia SEGAL T. (editoras)

2014 *Gender transformations in the academy: advances in gender research*. Bingley, Reino Unido: Emerald.

DiTOMASO, Nancy; Corinne POST y Rochelle PARKS-YANCY

2007 "Workforce diversity and inequality: power, status, and numbers". *Annual Review of Sociology*, 33, 473-501.

DOLADO, Juan J.; Florentino FELGUEROSO y Miguel ALMUNIA

2012 "Are men and women- economists evenly distributed across research fields? Some new empirical evidence". *SERIEs* 3(3), 367-393.

DOMÍNGUEZ, Elsy y José Darío HERRERA

2013 "La investigación narrativa en Psicología: definición y funciones". *Psicología desde el Caribe*, 30(3), 620-641. Disponible en <goo.gl/L9HNaV>.

DREXLER, Peggy

2014 "Can woman succeed without a mentor?". *Forbes Women*, 4 de marzo. Disponible en <<https://goo.gl/566zEy>>.

EAGLY, Alice H. y Linda CARLI L.

2007 "Women and the labyrinth of leadership". *Harvard Business Review* 85(9), 62-71.

ENGLAND, Paula y Nancy FOLBRE

1999 "The cost of caring". *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1), 39-51.

ERVIN, Kelly

2012 "The experiences of an academic 'misfit'". En Gabriella Gutiérrez y Muhs, Yolanda Flores Niemann, Carmen G. González y Angela P. Harris (editoras), *Presumed incompetent: the intersections of race and class for women in academia*, pp. 439-445. Boulder: University Press of Colorado.

FLORES NIEMANN, Yolanda

2012a "The making of a token. A case study of stereotype of threat, stigma, racism, and tokenism in academia". En Gabriella Gutiérrez y Muhs, Yolanda Flores Niemann, Carmen G. González y Angela P. Harris (editoras), *Presumed incompetent: the intersections of race and class for women in academia*, pp. 336-355. Logan: Utah State University Press.

2012b "Lessons from the experience of women of color working in academia". En Gabriella Gutiérrez y Muhs, Yolanda Flores Niemann, Carmen G. González y Angela P. Harris (editoras), *Presumed incompetent: the intersections of race and class for women in academia*, pp. 446-499. Boulder: University Press of Colorado.

FOTAKI, Marianna

2009 "The unwanted body of man or why it so difficult for women to make it in academia? A feminist psychoanalytic approach". En Mustafa F. Özbilgin (editor), *Equality, diversity and inclusion at work: a research companion*, pp. 157-171. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

FOX, Mary Frank y Carol COLATRELLA

2006 "Participation, performance, and academic advancement of women in academic science and engineering: What is at issue and why?". *The Journal of Technology Transfer*, 31(3), 377-386.

FURLONG, Andy

2009 "Reconceptualizing youth and young adulthood". En Andy Furlong (editor), *Handbook of youth and young adulthood. New perspectives and agendas*. Londres: Routledge.

GARCÍA DE LEÓN VÁSQUEZ, María Antonieta

1990 Las profesoras universitarias: el caso de una élite discriminada. *Revista Complutense de Educación*, 1(3), 355-372.

GARDINER, Maria; Marika TIGGEMANN, Hugh KEARNS y Kelly MARSHALL

2007 "Show me the money! An empirical analysis of mentoring outcomes for women in academia". *Higher Education Research & Development* 26(4), 425-442.

GINTHER, Donna K. y Shulamit KAHN

2004 "Women in economics: moving up or falling off the academic career ladder?". *Journal of Economic Perspectives*, 18(3), 193-214.

GONZALES DE OLARTE, Efraín y Manuel GLAVE

2000 *Oferta educativa de estudios de economía en provincias: investigación exploratoria*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).

GRANT, Linda y Kathryn B. WARD

1991 "Gender and publishing in sociology". *Gender & Society*, 5, 207-223.

GUTIÉRREZ Y MUHS, Gabriela; Yolanda F. NIEMANN, Catherine G. GONZÁLEZ y Angela P. HARRIS (editoras)

2012 *Presumed incompetent: the intersections of race and class for women in academia*. Boulder: University Press of Colorado.

GUZMÁN, Virginia y Amalia MAURO

2001 "Cambios generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres". *Proposiciones* 32, 190-208. Disponible en <goo.gl/yhuFXH>.

HARGENS, Lowell y Scott LONG

2002 "Demographic inertia and women's representation among faculty in higher education". *Journal of Higher Education*, 73, 27-59.

HARVARD UNIVERSITY

2016 Affirmative Action Program for Minorities and Females. Estados Unidos. Disponible en <<https://goo.gl/v92Y6L>>.

HARVARD UNIVERSITY POLICE DEPARTMENT

s. f. *Sexual and Gender-Based Harassment Policy*. Disponible en <<https://goo.gl/NBqrfZ>>.

HERMSEN, Jill; Jacqueline S. LITT, Jeni Hart y Sheryl Ann TUCKER

2011 "Mentoring women faculty". En Barbara J. Bank (editora), *Gender and higher education*, pp. 344-350. Baltimore: The John Hopkins University Press.

HERNÁNDEZ ASENSIO, Raúl

2014 ¿Quién escribe más y sobre qué? Cambios recientes en la geopolítica de la producción científica en América Latina y el Caribe. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Grupo Faro.

HOCHSCHILD, Arlie y Anne MACHUNG

2012 *The second shift: working families and the revolution at home*. Nueva York: Penguin.

HYMOWITZ, Carol y Timothy SCHELLHARDT

1986 "The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocksthem from the top jobs", *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5.

IGUÍÑIZ, Javier y Roxana BARRANTES

2004 *La investigación económica y social en el Perú. Balance 1999-2003 y prioridades para el futuro*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).

INE y ANR, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES

1997 *I Censo Nacional Universitario, 1996. Síntesis estadística*. Lima: INE y ANR.

INEI, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

2010 II Censo Nacional Universitario, CENAUN 2010. Lima: INEI. Disponible en <<https://goo.gl/5GvYxH>>

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

2011 La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad. Disponible en <<https://goo.gl/z6zH15>>.

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2014 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Disponible en <<https://goo.gl/NZpXzv>>.

JACOBI, Maryann

1991 "Mentoring and undergraduate academic success: a literature review". *Review of Educational Research* 61(4), 505-532.

JACOBS, Jerry

1996 "Gender inequality and higher education". *Annual Review of Sociology*, 22(1), 153-185.

KAHN, Joan; Javier GARCÍA-MANGLANO y Suzanne M. BIANCHI

2014 "The motherhood penalty at midlife: long-term effects of children on women's careers". *Journal of Marriage and Family* 76(1), 56-72.

KANTER, Rosabeth Moss

1997 "Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women". *American Journal of Sociology* 82(5), 965-990.

KOLPIN, Van W. y Larry D. SINGELL JR.

1996 "The gender composition and scholarly performance of economics departments: a test for employment discrimination". *Industrial and Labor Relations Review* 49(3), 408-423.

KRAM, Kathy E.

1985 *Mentoring at work: developmental relationships in organizational life*. Glenview, Illinois: Scott Foresman.

LARDONE, Martín y Marco ROGGERO

2011 "El rol del Estado en el financiamiento de la investigación sobre políticas públicas en América Latina". En Norma Correa y Enrique Mendizábal (editores), *Vínculos entre conocimiento y política*. Lima: Universidad del Pacífico, Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES), Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

LASLETT, Barbara y Barrie THORNE

1997 *Feminist sociology: life histories of a movement*. New Brunswick: Rutgers University Press.

LEAHEY, Erin

2006 "Gender differences in productivity. Research specialization as a missing link". *Gender & Society*, 20(6), 754-780.

LEÑERO, Martha

2010 *Equidad de género y prevención de la violencia en primaria*. México D.F.: Secretaría de Educación Pública.

LEÓN, Janina

2014 "Presencia de las mujeres en la Academia: el caso de las Ciencias Sociales en el Perú". En Vargas, Silvana (compiladora), *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*, pp. 170-191. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Grupo Sofía.

LOCKWOOD, Penelope

2006 "Someone like me can be successful: Do college students need same-gender role models?". *Psychology of Women Quarterly* 30(1), 36-46.

LUNA, Gaye y Deborah L. CULLEN

1995 "Empowering the faculty: mentoring redirected and renewed". *ASHE-ERIC Higher Education Reports* 3, 1-87.

MACKIE, Marlene

1985 "Female sociologists productivity, collégial relations, and research style examined through journal publications". *Sociology and Social Research*, 69(2), 189-209.

MADDEN, Margaret

2011 "Gender stereotypes of leaders: Do they influence leadership in higher education?". *Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies*, 9, 55-88.

MARTICORENA, Benjamín

2007 *Ciencia, tecnología y sociedad en el Perú: memoria de un compromiso (el CONCYTEC del 2001 al 2006)*. Lima: Universidad Nacional Agraria La Molina.

MARTIN, Lynn

1991 *A report on the glass ceiling initiative*. Washington, D. C.: U. S. Department of Labor.

MARTÍNEZ, María Isabel (coordinadora); Nuria Guilló RODRÍGUEZ, Rosa SANTERO SÁNCHEZ y Rosa Belén CASTRO NÚÑEZ

2011 *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

MASON, Mary Ann y Marc GOULDEN

2004a "Marriage and baby blues: redefining gender equity in the academy". *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 86-103.
2004b "Do babies matter (part II): closing the baby gap". *Academe*, 90(6), 11-15.

MAURO, Amalia

2004 *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recuerdos de las mujeres*. Serie Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Naciones Unidas.

MCINTOSH, Peggy

1986 "Women in the curriculum" y "Convergences in feminist theory", *Comment*, 15.

MEZARINA, Julián y Selene CUEVA

2016 "La ciencia avanza, ¿avanzan sus científicas?: barreras y oportunidades para la participación de la investigación científica en mujeres de la PUCP". *Economía y Sociedad*, 91, 25-31.

MILLS, C. Wright
2003[1959] *La imaginación sociológica*. México: Fondo de Cultura Económica.

MIMP, MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES, PERÚ
2012 Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.

MINEDU, MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ
2006 *La universidad en el Perú: razones para una segunda reforma universitaria*. Lima: MINEDU.

MISRA, Joya; Jennifer HICKES LUNDQUIST y Abby TEMPLER
2012 “Gender, work time and care responsibilities among faculty”. *Sociological Forum*, 27(2), 300-323.

MONCAYO ORJUELA, Bibiana Carolina y David ZULUAGA
2015 Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento y Gestión*, 39, 142-177.

MORALES, Helda
2007 “Entre la vida académica y la vida familiar: retos y estrategias de investigadores del sur de México”. *Interciencia*, 32(11), 786-790.

MOSES, Yolanda
1989 *Black women in academe: Issues and strategies*. Washington, D. C.: Association of American Colleges.

MOSS-RACUSIN, Corinne; John F. DOVIDIOB, Victoria L. BRESOLLC, Mark J. GRAHAMAD y Jo HANDELSMAN
2012 “Science faculty’s subtle gender biases favor male students”. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109(41), 16474-16479.

MULYAMPITI, Tabitha
2015 Strategies to increase women in higher education leadership in public universities in Uganda. *On Think Tanks. Independent Research, Ideas and Advice*. Documento disponible en <<https://goo.gl/9Zx4tp>>.

MUÑOZ, Fanni
2014 “La sociología de la educación, el género y la cultura”. En Carlos Contreras (editor), *El Perú desde las aulas de Ciencias Sociales de la PUCP*, pp. 117-128. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

NAS, NATIONAL ACADEMY OF SCIENCE, COMMITTEE ON MAXIMIZING THE POTENTIAL OF WOMEN IN ACADEMIC SCIENCE ENGINEERING
2007 *Beyond bias and barriers: fulfilling the potential of women in academic science and engineering*. Washington, D. C.: National Academies Press.

NELSON, Julie A.
1993 “The study of choice or the study of provisioning? Gender and the definition of economics”. En Marianne Ferber y Julie A. Nelson (editoras), *Beyond economic man: feminist theory and economics*, pp. 23-36. Chicago: University of Chicago Press.

Ñopo, Hugo
2014 “Mujeres en las Ciencias Sociales en el Perú: avances y retos”. En Silvana Vargas (compiladora), *Bajo el radar de Sofia. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*, pp. 141-153. Lima: Instituto de Estudios Peruanos y Grupo Sofia.

ONU, ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
1979 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Disponible en <<https://goo.gl/26kHrY>>.
1994 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”. Disponible en <<https://goo.gl/vgFxUD>>.
1995 Declaración y Plataforma de Beijing. Disponible en <<https://goo.gl/bzzVif>>.
2013 ONU-Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Disponible en <<https://goo.gl/Kgs9yf>>.
2015 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en <<https://goo.gl/x8E4af>>.
s. f. *Mujer*. Disponible en <<https://goo.gl/2JTzks>>.

PAPADÓPULOS, Jorge y Rosario RADAKOVICH
2006 “Educación superior y género en América Latina y el Caribe”. En IESALC-UNESCO, *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior*, pp. 117-128. Caracas: Evaluación de la sostenibilidad en América Latina y el Caribe (ESALC).

PATRÓN, Pepi; Magally ALEGRE y Jimena SÁNCHEZ
2017 EMULIES: mujeres líderes en instituciones de educación superior. Presentación para el G-NET Summit el 6 de abril del 2017, Cartago, Costa Rica.

PELL, An
1996 “Fixing the leaky pipeline: Women scientists in academia”. *Journal of Animal Science*, 74, 2843-2848.

POLKOWSKA, Dominica
2013 “Women scientists in the leaking pipeline: barriers to the commercialization of scientific knowledge by women”. *Journal of Technology Management & Innovation* 8(2), 156-165.

PUCP, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
2015 Políticas de Igualdad de Género para la Docencia. Lima: PUCP. Disponible en <<https://goo.gl/BJBomR>>.
s. f. Reglamento para la Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual aplicable a Estudiantes y Docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: PUCP. Disponible en <goo.gl/pT4CGp>.
s. f. Reglamento Interno de Trabajo. Lima: PUCP. Disponible en <goo.gl/ecd4Gf>

RAGINS, Belle Rose y John L. COTTON
1991 “Easier said than done: gender differences in perceived barriers to gaining a mentor”. *Academy of Management Journal* 34(4), 939-951.

RAMOS, Gabriela y Alejandro DIEZ
2017 *Diagnóstico del Departamento de Ciencias Sociales (1970- 2015): trayectorias laborales, docencia, publicaciones, investigación, experiencias laborales y presencia mediática*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Departamento de Ciencias Sociales.

RESKIN, Barbara
1978 “Scientific productivity, sex, and location in the institution of science”. *American Journal of Sociology*, 83(5), 1235-1243.

RICE, Joy y Annette HEMMINGS
1988 “Women’s colleges and women achievers: an update”. *Signs*, 13(3), 546-559.

ROBINSON, William; Ebony MCGEE, Lydia BENTLEY, Stacey HOUSTON y Portia BOTCHWAY
2016 “Addressing negative racial and gendered experiences that discourage academic careers in engineering”. *Computing in Science & Engineering* 18(2), 29-39.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina
2005 “Economía del cuidado y política económica. Una aproximación a sus interrelaciones”. Documento presentado a la trigésimo octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 7 y 8 de septiembre, Mar del Plata.
2012 “La cuestión del cuidado: ¿el eslabón perdido del análisis económico?”. *Revista Cepal*, 106, 23-35.

RODRÍGUEZ, Alizon
2008 “‘Aquí hay que hacerse respetar’. Mujeres, entre tuercas y metales. Una mirada desde las estudiantes de las facultades de ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú”. En Martín Benavides (editor), *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú: contribuciones empíricas para el debate*, pp. 177-207. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
2009 “Mujeres ingenieras: entre cascos y prejuicios. Relaciones de género en la formación científica universitaria”. Tesis para optar el grado académico de magíster en Sociología. Repositorio Digital de Tesis. Lima: PUCP.

ROOS, Patricia A.

- 2008 "Together but unequal: combating gender inequity in the academy". *Journal of Workplace Rights*, 13(2), 185-199.
- 2009 "Subtle mechanisms: reproducing gender inequity in academia". En Mustafa F. Özbilgin (editor), *Equality, diversity and inclusion at work: a research companion*, pp. 27-40. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

ROOS, Patricia A. y Mary L. GATTA

- 2009 "Gender (in)equity in the academy: subtle mechanisms and the production of inequality". *Research in Social Stratification and Mobility*, 27(3), 177-200.

RUBIN, Gayle

- 1975 "The traffic in women: notes on the 'political economy' of sex". En Rayna Reiter (compiladora), *Towards an Anthropology of women*, pp. 157-210. Nueva York: Monthly Review Press.

RUBINO, Antonio Nicolás

- 2007 Desafíos de la gerencia y el liderazgo de la educación superior. *Investigación y Posgrado*, 22(2), 147-164.

RUDMAN, Laurie y Peter GLICK

- 2001 "Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women". *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762.

RUIZ-BRAVO, Patricia; Magally ALEGRE y María Soledad FERNÁNDEZ

- 2016 *Propuesta de política de equidad de género en la docencia*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Disponible en <<https://goo.gl/bAhujL>>.

RUIZ-BRAVO, Patricia y Jimena SÁNCHEZ

- 2017 "Políticas de igualdad de género en instituciones de educación superior". Ponencia para el G-Net Summit, Cartago, Costa Rica, 5 de abril.

SAGLAMER, Gulsun

- 2013 "Leadership in higher education with special reference to women leaders in academia". En Sjur Bergan, Eva Egron-Polak, Jürgen Kohler y Lewis Purser (editores), *Leadership and Governance in Higher Education for Decision Makers*, pp. 19-36. Berlín: Raabe Academic Publishers. Disponible en <<https://goo.gl/zmqHDM>>.

SADLER, Philip M. y Robert H. TAI

- 2001 "Success in introductory college physics: The role of high school preparation". *Science Education*, 85(2), 111-136.

SÁNCHEZ, María Fe (coordinadora); Belén FERNÁNDEZ, Sara LOZANO, Beatriz MALIK, Nuria MANZANO, Laura OLIVEROS y Magdalena SUÁREZ

- 2007 *Género y desarrollo profesional: identificación de los elementos implicados en la evolución de la carrera profesional de la población joven y adulta desde la perspectiva de género. Memoria final*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Disponible en <goo.gl/yRKY6E>.

SÁRMÄ, Saara

- 2016 "Congrats, you have an all-male panel!: A personal narrative". *International Feminist Journal of Politics*, 18(3), 470-476.

SCANLON, Karen

- 1997 "Mentoring women administrators: breaking through the glass ceiling". *Initiatives*, 58, pp. 39-59.

SCOTT, Joan

- 1986 "Gender: a useful category of historical analysis". *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075.

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER, CHILE

- s. f. Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020. Hacia un Chile justo y responsable. Disponible en <<https://goo.gl/JzHpNJ>>.

SETTLES, Isis; Lilia CORTINA, Janet MALLEY y Abigail STEWART

- 2006 "The climate for women in academic science: the good, the bad and the changeable". *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 47-58.

SINGH, Kusum; Katherine R. ALLEN, Rebecca SCHECKLER y Lisa DARLINGTON

- 2007 "Women in computer-related major: a critical synthesis of research and theory from 1994-2005". *Review of Educational Research*, 77, 500-533.

SNYDER, Richard; Keely BAY y Cecilia PERLA

- 2013 *Who sets the intellectual agenda? Foreign funding and social science in Peru*. Watson Institute for International Studies Research Paper 2013-07. Rhode Island: Brown University.

SPRAGUE, Joey y Mary ZIMMERMAN

- 1989 "Quality and quantity: reconstructing feminist methodology". *The American Sociologist*, 20(1), 71-86.

STANLEY, Liz y Sue WISE

- 1983 *Breaking out: feminist consciousness and feminist research*. Londres: Routledge & K. Paul.

THEGE, Brita; Silvester POPESCU-WILLIGMANN, Roswhita PROCH y Sabah BADRI-HÖHER (editores)

- 2014 *Paths to career and success for women in science. Findings from international research*. Berlín: Springer.

TIDBALL, Elizabeth

- 1973 "Perspective on academic women and affirmative action", *Educational Record* 54, 130-135.
- 1985 "Baccalaureate origins of entrants into American medical schools", *Journal of Higher Education* 56(4), 385-402.
- 1986 "Baccalaureate origins of recent Natural Science doctorates", *Journal of Higher Education* 57(6), 606-620.

TIDBALL, Elizabeth y Vera KISTIAKOWSKY

- 1976 "Baccalaureate origins of American scientists and scholars". *Science* 193, 646-652.

TOMASSINI, Cecilia

- 2014 *Ciencia académica y género. Trayectoria académica de varones y mujeres en dos disciplinas del conocimiento dentro de la Universidad de la República*. Montevideo: Universidad de la República.

TSUI, Josephine

- 2015 "Is there a systemic gender bias in knowledge production? A look at UK Universities and Think Tanks". *On Think Tanks. Independent Research, Ideas and Advice*. Disponible en <<https://goo.gl/jwaCY9>>.

UC HASTINGS COLLEGE OF THE LAW

- s. f. *Effective Policies and Programs for Retention and Advancement of Women*. San Francisco, California: Worklife Law. Disponible en <<https://goo.gl/DJ6grk>>.

UNESCO, ORGANIZACIÓN DE LA NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA

- 2007 Ciencia, tecnología y género. Informe internacional. París: UNESCO.
- 2011 Compendio Mundial de la Educación 2010. Disponible en <<https://goo.gl/QzQbHz>>
- 2016 Igualdad de género. Disponible en <<https://goo.gl/rhB8nf>>.

UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA, Nicaragua

- 2015 Política de prevención y procedimiento para la atención y resolución de las quejas de acoso sexual. Nicaragua. Disponible en <<https://goo.gl/tgNKGw>>.
- 2018 Reglamento del Régimen Académico Estudiantil de Pregrado. Disponible en <<https://goo.gl/BBT1cj>>.

UNIVERSIDAD DE ALICANTE

- 2012 Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante. Disponible en <<https://goo.gl/9V4DW7>>.
- 2015 Reglamento de Adaptación Curricular de la Universidad de Alicante. Disponible en <<https://goo.gl/7H-6gjU>>.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA. VICERRECTORADO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA, UNIDAD DE IGUALDAD

2014 Informe de Evaluación. I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga. Universidad de Málaga. Disponible en <<https://goo.gl/oNCLXZ>>.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

2013 Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM. México. Disponible en <<https://goo.gl/c5XxZQ>>.

s. f. Programas Estratégicos, Líneas de Acción y proyectos del Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019 relacionados con la igualdad de género que podrían conformar los compromisos internacionales de la UNAM en la firma de la plataforma de la ONU "He for She". Disponible en <goo.gl/ZKpRhx>.

2015 Contrato Colectivo del Personal Académico 2015-2017. Disponible en <<https://goo.gl/G2aznJ>>.

2016 Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Disponible en <<https://goo.gl/Y9WiWA>>.

s. f. Reglamento General de Estudios de Posgrado. Disponible en <<https://goo.gl/Kbds4Q>>.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA

s. f. V Convención Colectiva. Disponible en <<https://goo.gl/TB8q2V>>.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA,**MOVIMIENTO ESTUDIANTIL DE LA**

2012 Estatuto Orgánico de la Federación de Estudiantes. *Gaceta Extraordinaria 09-2012*. Disponible en <<https://goo.gl/Rk4SRW>>.

UNIVERSITAT DE BARCELONA

2011 II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Barcelona. Barcelona: Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona. Disponible en <<https://goo.gl/qULWoC>>.

UNIVERSITY OF OXFORD

2013 University of Oxford Transgender Policy. Disponible en <<https://goo.gl/1o1QXN>>.

VARGAS, Silvana (compiladora)

2014 *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Grupo Sofía.

VELAZCO, Jackeline y Julia VELAZCO

2013 *Estimación del valor económico del trabajo no remunerado: una aplicación para Perú*. Lima: Manuela Ramos.

VERD, Joan M. y Pedro LÓPEZ

2008 "La eficiencia teórica y metodológica de los diseños multimétodo". *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 16, 13-42. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

WARD, Kathryn B.; Julie GAST y Linda GRANT

1992 "Visibility and dissemination of women's and men's sociological scholarship". *Social Problems*, 39(3), 291-298.

WENNERÁS, Christine y Agnes WOLD

1997 "Nepotism and sexism in peer-review". *Nature* 387, 341-343.

WILEY, Mary Glenn; Kathleen CRITTENDEN y Laura**BIRG**

1979 "Why a rejection? Causal attribution of a career achievement event". *Social Psychology Quarterly*, 42, 214-222.

WOLFERS, Justun

2016 "A family-friendly policy that's friendliest to male professors". *New York Times*. Disponible en <<https://goo.gl/49AbRG>>.

WOLFINGER, Nicholas; Mary Ann MASON y Marc**GOULDEN**

2008 "Problems in the pipeline: gender, marriage, and fertility in the ivory tower". *Journal of Higher Education*, 79(4), 388-405.

WOODHAM BURGE, Stephanie

2011 "Academic programs: undergraduate, graduate, and professional". En Barbara J. Bank (editora), *Gender and higher education*, pp. 171-181. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

WORLD ECONOMIC FORUM

2016 *The global gender gap report*. Ginebra: World Economic Forum. Disponible en <<https://goo.gl/54VTgF>>.

WRIGHT, Cheryl A. y Scott D. WRIGHT

1987 "The role of mentors in the career development of young professionals". *Family Relations* 36(2), 204-208.

YODER, Janice D.

1991 "Rethinking tokenism: looking beyond numbers". *Gender y Society* 5(2), 178-192.

YODER, Janice D.; Patricia ANIAKUDO y Lynne BERENDSEN

1996 "Looking beyond gender: the effects of racial differences on tokenism perceptions of women". *Sex Roles* 35(7-8), 389-400.

ZIMAN, John

1987 *Knowing everything about nothing: specialization and change in research careers*. Cambridge: Cambridge University Press.

ZERNIKE, Kate

2011 Gains, and drawbacks, for female professors. *New York Times*, 21 de marzo. Disponible en <<https://goo.gl/d9Anif>>.

LEYES (PERÚ)

1996 Ley de Promoción de la Inversión en la Educación, Decreto Legislativo 882.

2001 Ley del Canon, Ley 27506.

2004 Ley de Regalía Minera, Ley 28258.

2007 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley 28983.

2012 Ley que crea el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo-PRONABEC, Ley 29837.

2014 Ley Universitaria, Ley 30220.

DESIGUALDAD EN LA ACADEMIA: MUJERES EN LAS CIENCIAS SOCIALES PERUANAS

El libro recoge estudios de investigadoras del Grupo Sofía en torno a las desigualdades entre mujeres y hombres en el mundo de la investigación y de la docencia universitaria en las ciencias sociales.

Las autoras presentan evidencia rigurosa, hasta ahora no disponible, que muestra las disparidades entre hombres y mujeres con una trayectoria profesional en las ciencias sociales en cuanto a salarios, puestos alcanzados y participación en espacios de debate público y académico; y exploran aristas complementarias que explican esta situación. Así, los diferentes capítulos analizan los mecanismos sutiles (y a veces no tanto) de discriminación en las instituciones de educación superior e investigación, que se traducen en formas distintas de valorar el trabajo; y consideran el impacto que la división de género en las tareas domésticas y de cuidado ocasiona sobre la vida profesional de mujeres y hombres académicos e investigadores.

Los estudios abordan también aquello que distingue las experiencias de académicas e investigadoras de varias generaciones, situadas en diversos tipos de instituciones (públicas, privadas, de Lima y de otras provincias). Analizan de manera particular la situación de las mujeres en la carrera de economía y las experiencias de mujeres jóvenes que se inician en la carrera docente o de investigación. Siguiendo con el espíritu propositivo del Grupo Sofía, el libro concluye con un capítulo que examina modelos de políticas de igualdad de género promovidas por instituciones de educación superior en el mundo.

Las desigualdades en la academia existen; y no solo son injustificables, sino que llevan a una constante pérdida de talento y riqueza de perspectivas en la forma como abordamos los problemas sociales. Ahora que lo sabemos, nos toca seguir trabajando para cambiarlas.



Con el apoyo de

