

Artículo de Investigación

Estudio bibliográfico de la identidad género en investigaciones científicas

A literature review of gender identity in scientific research

Estefanía Lema Moreira: Universidade da Coruña, España.
estefania.lema@udc.es

Fecha de Recepción: 05/06/2024

Fecha de Aceptación: 21/08/2024

Fecha de Publicación: 27/08/2024

Cómo citar el artículo (APA 7^a):

Lema Moreira, E. (2024). Estudio bibliográfico del género como concepto empírico [A literature review of gender as an empirical concept]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 01-18.
<https://doi.org/10.31637/epsir-2024-569>

Resumen:

Introducción: Actualmente se reconocen otras formas de identidad de género, precisamente, en línea con la visión del género como una construcción social, psicológica y cultural propugnada por entidades como la Organización Mundial de la Salud o el Consejo de Europa. Sin embargo, siguen conviviendo visiones dispares sobre estos términos, en función del área desde la que se estudien. Así, el objetivo del presente estudio es conocer cuáles son las tendencias más habituales en los estudios sobre identidad de género. **Metodología:** Se presenta un análisis bibliométrico con apoyo de la herramienta VOSviewer, tomando como base los 1649 estudios obtenidos en la búsqueda realizada a través de la Web of Science. **Resultados:** El término con mayor volumen de coocurrencias es *gender*, junto con *identity*. Sin embargo, *gender identity* presenta un volumen de coocurrencias claramente inferior. A su vez, el término *gender identity* aparece asociado a aspectos tales como *transgender* o *mental-health*. **Discusión:** La identidad de género sigue necesitando una mayor apertura y profundización en áreas no clínicas. **Conclusiones:** El término *gender identity* o "identidad de género" parece estudiarse desde un punto de vista distinto al género, asociándose al contexto de la salud; frente al género, que se asocia al contexto sociolaboral.

Palabras clave: identidad de género; género; ODS; análisis bibliométrico; rol de género; salud mental; mapeo; discriminación de género.

Abstract:

Introduction: The recognition of other forms of gender identity is now aligned with the view of gender as a social, psychological, and cultural construct, as advocated by bodies such as the World Health Organization and the Council of Europe. However, disparate views on these terms persist, varying depending on the area of study. This study aims to identify the most prevalent trends in gender identity research. **Methodology:** This study presents a bibliometric analysis based on 1,649 studies obtained from the Web of Science search, with the support of the VOSviewer tool. **Results:** The term with the highest number of co-occurrences is "gender", together with "identity". However, "gender identity" has a much lower number of co-occurrences. In turn, the term "gender identity" is associated with aspects such as "transgender" or "mental health". **Discussions:** The concept of gender identity remains a relatively unexplored area in non-clinical contexts. **Conclusions:** The term "gender identity" appears to be examined from a distinct perspective compared to gender, which is typically associated with the health context, as opposed to gender, which is often linked to the socio-occupational context.

Keywords: gender identity; gender; SDGs; bibliometric analysis; gender role; mental health; mapping; gender discrimination.

1. Introducción

Actualmente empleamos el término “identidad de género” de forma habitual y coloquial. Sin embargo, no se da una identificación clara del mismo. Así pues, sigue existiendo gran confusión entre la población leiga con respecto a los términos sexo y género. Este uso indiscriminado se sigue manteniendo en el contexto de la investigación. La primera diferencia que encontramos entre estos términos es que el sexo se refiere a los órganos biológicos con los que hemos nacido (Bleichmar, 1986; Maccoby, 1998); mientras que el género se refiere a un concepto social creado (Acker, 1992; Wood y Eagly, 2015), con cuyos roles nos identificamos.

Dentro del contexto científico, la variable “género” es relativamente reciente. Concretamente, fue en el año 1955 cuando fue incorporada por parte de Monet a través del término “rol de género”. Dicho concepto proviene de las ciencias del comportamiento, y se vincula con la conducta de las mujeres frente a la conducta de los hombres; y aquellos aspectos se asocian a los sexos binarios tradicionales.

Por su parte, Shapiro (1981), especifica que “utilizaría la palabra sexo solo cuando hablase de diferencias biológicas entre machos y hembras, y usaría género siempre que me refiriese a las construcciones culturales y psicológicas que se imponen a esas diferencias biológicas” (p. 33) Desde el contexto clínico, Stoller (1963) ha introducido la diferenciación entre el término “género” y el término “sexo” como forma de diagnóstico, para aquellos hombres con sexo biológico masculino que se identifican con mujeres. Esta no es la única explicación desde dicho contexto. Así pues, se da una explicación biológica a la atracción de hombres hacia mujeres y a la inversa. Concretamente se identifica a las hormonas gonadales, en concreto la testosterona, como las responsables de las diferencias sexuales (Roselli, 2015).

Según Acker (1992), el término género fue originalmente empleado para destacar determinadas diferencias entre las mujeres y los hombres. Así, se establecían diferencias entre sexo y género, de forma intencional y deliberada; convirtiendo el término género en un término social. Al hacer del término de género un término social, se le estaba proporcionando la característica de la variabilidad; de la cual carecía, y sigue careciendo, el término sexo.

Roselli (2018), por su parte, habla de identidad de género y de orientación sexual como términos independientes que conforman la identidad sexual.

1.1. Origen del término “identidad de género”

Aunque la variable género empieza a cobrar importancia y a tener presencia en 1955, como hemos indicado anteriormente; no es hasta el 2014 cuando aparece en un contexto más formal. Así, el primer documento oficial que habla de dicho término es precisamente el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, en su artículo 3, y con entrada en vigor el 1 de agosto de 2014.

A raíz de dicho Convenio, las administraciones públicas han promovido la creación de políticas de destinadas a erradicar la discriminación género de forma directa; así como a promover un aumento de la igualdad de género. Dichas políticas, se vinculan con los ODS 5 y 10 eminentemente. Así, el ODS 5 habla de la Igualdad de género, cuyo objetivo es “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Mientras que el ODS 10, versa sobre Reducción de las desigualdades, incluyendo de forma explícita las desigualdades por razón de género; pero también la discriminación debida a la orientación sexual.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la identidad de género se define como “lo interno y profundamente sentido de cada persona; la experiencia individual de género, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer, incluido el sentido personal del cuerpo (que puede implicar, si se elige libremente, modificación de la apariencia o función corporal por medios médicos, quirúrgicos o de otro tipo) y otras expresiones de género, incluida la vestimenta, el habla y los gestos” (2016, p. 1). En la definición completa ofrecida por la OMS se indican aspectos relevantes como el hecho de que la identidad de género no se limita a los dos géneros tradicionalmente admitidos (masculino y femenino), sino que se trata de un espectro más amplio. La OMS clasifica dicho espectro del siguiente modo:

- Persona cuya identidad de género difiere de su sexo asignado: en este caso se establecen tres tipologías:
 - o Transgénero
 - o De género fluido
 - o De género queer

- Persona cuya identidad de género se alinea con su sexo asignado: en este caso se denomina “cisgénero”

Sin embargo, algunos autores presentan teorizaciones menos inclusivas sobre el género, como es el caso de Haslanger (2000), quien excluye a las personas transgénero, puesto que no acepta la consideración de género distinta del sexo de nacimiento. Dicha postura es fuertemente criticada por diferentes autores quien la consideran claramente excluyente, tales como Jenkins (2016) o Cosker-Rowland (2023).

Teniendo en cuenta la relevancia de la temática, y los cambios evolutivos de los últimos tiempos, el presente estudio pretende conocer cuáles son las tendencias más habituales en los estudios sobre identidad de género.

2. Metodología

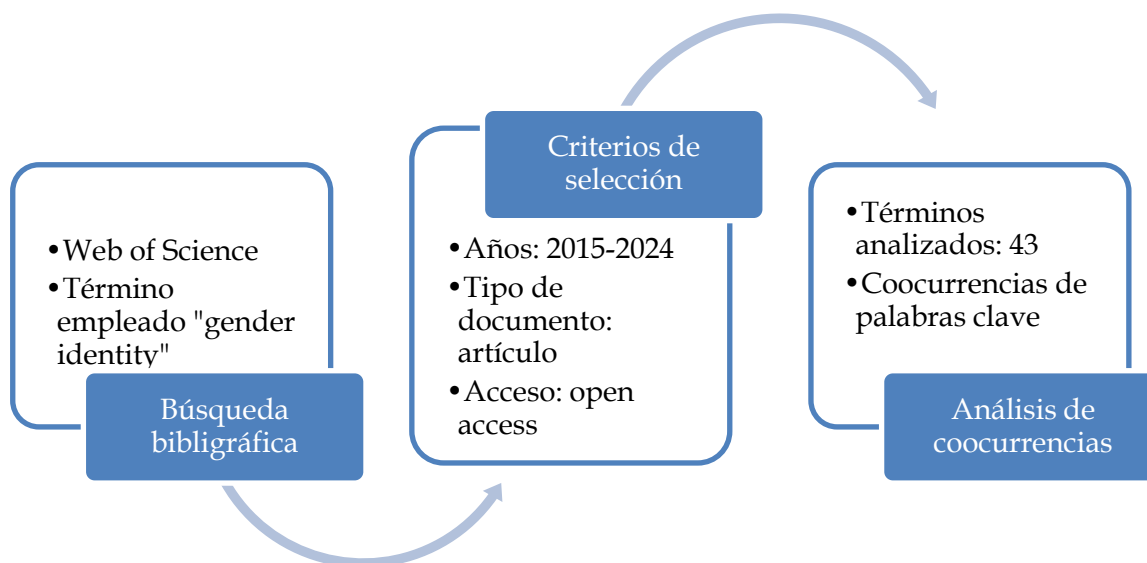
Se ha realizado un estudio bibliométrico del término identidad de género, a través de la base de datos Web of Science (WOS), con un análisis de coocurrencias de palabras clave utilizado el software VOSviewer.

En relación con las palabras clave empleadas, se ha tomado inicialmente el término *gender identity*. Como criterios de inclusión se tomaron artículos publicados entre los años 2015 y 2024, se ha seleccionado según tipo de documentos aquellos que fueran artículos. La muestra final de documentos ha sido de 1649. Finalmente, el volumen total de ítems analizados ha sido de 43, divididos en dos clústers.

Para el análisis se ha utilizado en software VOSviewer. A través de dicho software se ha realizado un análisis de coocurrencias de las palabras clave; de modo tal que el propio programa agrupa términos en función de las relaciones y frecuencias de pares que entre ellos se establecen (Sarmiento Ramírez *et al.*, 2023; Van Eck y Waltman, 2010). Con ello, se obtiene un mapeo del término, en este caso *gender identity*, con el que podemos observar los términos que se asocian al mismo en el volumen de estudios analizados.

Figura 1.

Proceso de análisis bibliométrico



Fuente: Elaboración propia (2024).

3. Resultados

La mayor parte de los estudios relativos al estudio de la identidad de género, proceden del área de investigación de *business economy* con un total de 262 estudios. La segunda de las áreas de investigación en las que más estudios aparecen es Education Educational Research, con un total de 167 estudios publicados. Cabe destacar que, en relación con las áreas de investigación, se da una gran diversidad, puesto que, como vemos en la Tabla 1, solo destacan las dos áreas señaladas, y, aun así, el volumen de estudios es bastante bajo, por lo que se aprecia una dispersión relevante. En relación con los países de los que proceden la mayoría de los estudios, vemos que USA es el país donde más investigadores presentan este interés con un volumen

total de 659 artículos. El segundo país, con un volumen claramente inferior, es Inglaterra (366 artículos publicados). España es el séptimo país en volumen de publicaciones, con un total de 69 artículos publicados. En relación con las áreas de WOS vemos que la dispersión es muy amplia. En todo caso, las dos primeras son Management y Sociology, con 155 artículos publicados en cada área de WOS. En todo caso, sí cabe indicar que se da una clara prevalencia de publicaciones en las Ciencias Sociales frente a otras ramas de conocimiento.

Tabla 1.

Estudios publicados según áreas de investigación, países y áreas WOS

Criterio	Área	Volumen de estudios
Áreas de investigación	Business Economics	262
	Education Educational Research	167
	Environmental Science Ecology	52
	Biomedical Social Science	45
	Family Studies	42
	Geography	40
	Communication	33
	Ethnic Studies	25
Países	General Internal Medicine	24
	USA	659
	England	366
	Australia	110
	Canada	106
	Netherlands	92
	Germany	82
	Spain	69
	Sweden	66
China	54	
Wos Áreas	France	46
	Management	155
	Sociology	155
	Psychology Multidisciplinaria	154
	Education Educational Research	140
	Public Environmental Occupational Health	131
	Social Science Interdisciplinary	118
	Business	108
	Psychology Science	108
	Women Studies	91
Psychology Developmental	82	

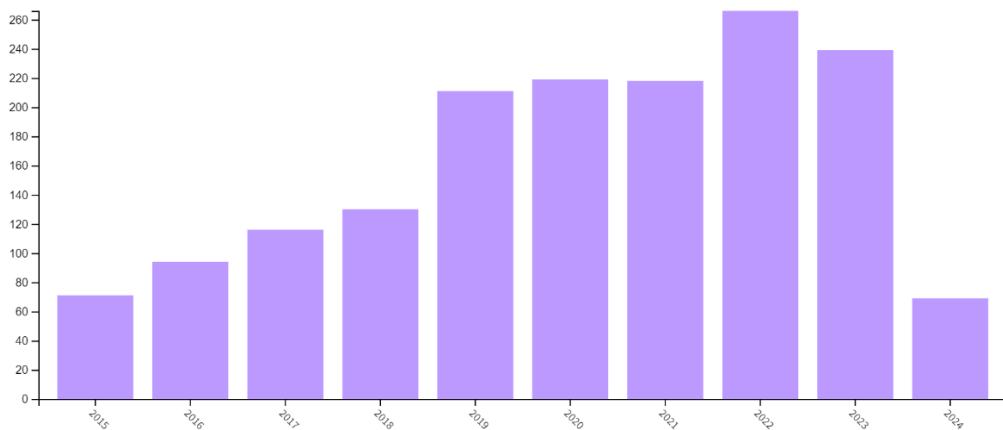
Fuente: Elaboración propia (2024).

En cuanto a la evolución del volumen de estudios publicados desde el año 2015 hasta la actualidad, la tendencia ha sido en aumento, con un incremento significativo desde el año 2019. Dicho incremento de publicaciones desde el año 2015 podría vincularse con la consolidación de los cambios normativos en materia de igualdad de género de los años

previos. Igualmente, llama la atención el hecho de que en lo que va de años 2024, sigan dándose tan pocos resultados; los cuales parece indicar un tendencia al descenso en las publicaciones.

Figura 2.

Publicaciones según año



Fuente: Web of Sscience (2024).

Destacando los términos *gender*, *gender identity*, *gender disorder* y *gender difference* por su relevancia con respecto al objeto de estudio, vemos que el menos volumen de links o relaciones establecidas con otros términos es *gender disorder*. También visualizamos en la Tabla 2 que se trata de un término anterior a los otros tres, por lo que puede estar indicando un cambio de tendencia en los estudios sobre género. Como cabría esperar, el término que mayor peso de co-ocurrencia presenta es el término *gender*.

Tabla 2.

Medidas de coocurrencia de los términos gender, gender identity, gender disorder y gender differences.

	cluster	Weight <Links>	Weight <Total link strength>	Weight <Occurrences>	Score <Avg. pub. year>	Score <Avg. citations>	Score <Avg. norm. citations>
Gender	1	42	1076	1105	2020.409	13.9086	0.852
Gender identity	2	41	161	177	2020.5254	17.1469	1.0741
Gender disorder	2	29	51	55	2018.9818	37.4545	2.2116
Gender- differences	1	40	147	164	2020.0366	24.6585	1.2928

Fuente: Elaboración propia (2024).

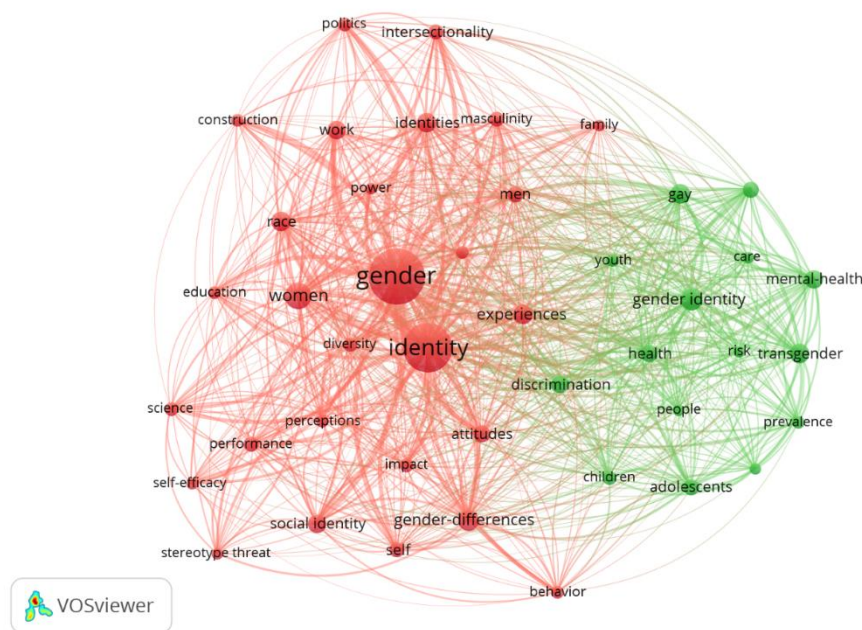
3.1. Análisis bibliométrico

Si realizamos un primer análisis genérico a través de los mapas de coocurrencias proporcionados por VOSviewer, vemos que, aunque el término de la búsqueda sea *gender identity*, los nodos más importantes los encontramos en los términos *gender* e *identity*. Otro de los nodos que destaca en la Figura 2, aunque en menor medida, es el término *women*. A su vez, vemos que existen dos áreas claramente diferenciadas según la coloración de los nodos y las conexiones entre los mismos. Así, los términos anteriormente indicados se sitúan en la misma área, siendo la más relevante, con mayor número de nódulos, así como de mayor tamaño; mientras que en el área coloreada de verde nos encontramos el término principal de la búsqueda, *gender identity*.

Por los términos asociados a una y otra área, el área coloreada de rojo, se asocia a aspectos más sociales, así como a la mujer. Vemos también términos como *politics*, *work*, o *power*; que no tienen relación con los términos vinculados al área verde. Por el contrario, aquellos términos vinculados con las etapas evolutivas, tales como *children*, *adolescent* o *youth* aparecen vinculados a *gender identity*, en el área coloreada de verde.

Figura 3.

Representación de los resultados de VOSviewer 2.

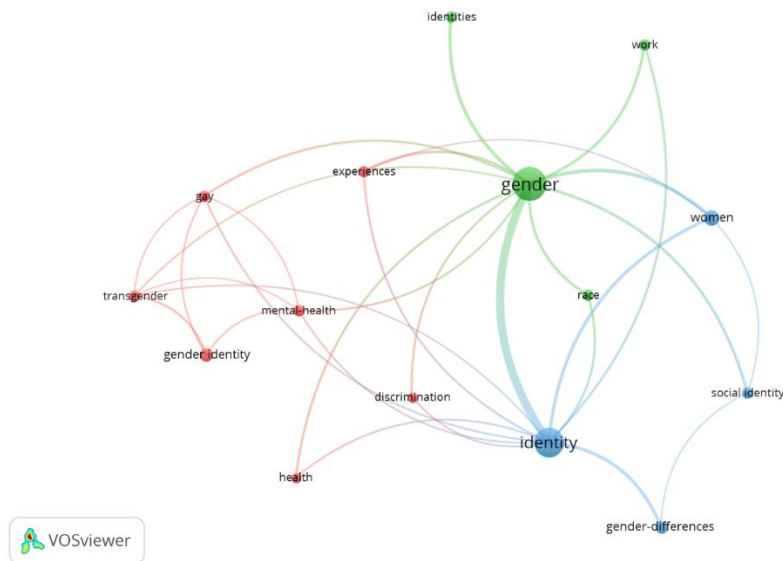


Fuente: Elaboración propia a partir del software VOSviewer (2024).

Pasando a identificar cuáles son aquellas palabras clave que presentan una mayor coocurrencia con el término “identidad de género” en los estudios analizados, vemos que dicho término aparece principalmente vinculado a términos como *transgender*. Otros términos con que aparece vinculado de forma especialmente relevante son *gay* y *mental-health*. En esta misma Figura 2, se visualiza que el término *gender*, se vincula con muchos más términos. En este sentido, vemos que la mayor co-ocurrencia aparece con el término *identity*; sin embargo, destacan el resto de enlaces: *women*, *work*, *identities*, *social identity*, *discrimination*, *health* y *gay*. A su vez se observan 3 cluster de color.

Figura 4.

Representación de los resultados de VOSviewer con un mínimo de 10 coocurrencias.

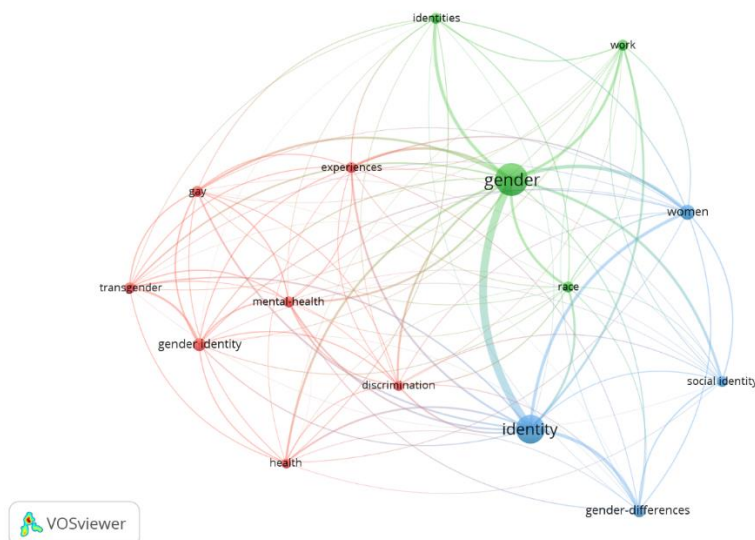


Fuente: Elaboración propia a partir del software VOSviewer (2024).

Si por el contrario analizamos estos términos de forma separada, el término *gender*, mantiene un mayor volumen de co-ocurrencias con el término *identity*. El siguiente término que aparece en volumen de co-ocurrencias son los términos *identities* y *women*. Destacan, seguidamente, los términos *work* y *race*. Con menos volumen de coocurrencias, nos encontramos con los términos *gay*, *experiences*, *health*, *discrimination*, y *social identity*. El término *transgender* aparece vinculado a *gender*, muy tímidamente. Sin embargo, presenta mayor proporción de co-ocurrencia con los términos *gay*, *gender identity*, y *health*.

Figura 4.

Representación de los resultados de VOSviewer con un mínimo de 5 coocurrencias.



Fuente: Elaboración propia a partir del software VOSviewer (2024).

3.2. Análisis narrativo de los principales estudios

Aunque el volumen de documentos es muy elevado, cabe destacar algunos de los resultados más relevantes, de forma más precisa. Así, en la Tabla 3, se destacan algunos de los principales estudios sobre la identidad de género. En este sentido, destacan varios artículos focalizados en el colectivo LGTBI+, junto con otros estudios vinculados con el contexto laboral.

Tabla 3.

Algunos artículos destacados.

Autores	Temática
Fletcher y Swierczynski (2023)	LGTBI+
Leonidas, <i>et al.</i> (2016)	LGTBI+
Suen <i>et al.</i> (2024)	Diferenciación de los términos género y sexo
Ozturk, <i>et al.</i> (2024)	Género no binario en las organizaciones
Zampetakis, <i>et al.</i> (2016)	Roles de género en el contexto empresarial
Oliveira, <i>et al.</i> (2024)	Consideración errónea del emprendimiento femenino
Zona, <i>et al.</i> (2024)	Dilución de los estereotipos de género en individuos con cargos directivos
Kushins y Quispe-Agnoli (2024)	Capacidad de liderazgo femenino
Zaeemdar (2024),	Autenticidad del yo femenino como aspecto negativo
Basrnes (2022)	Identidad de género en personas con déficit cognitivo

Fuente: Elaboración propia (2024).

Un estudio realizado por Fletcher y Swierczynski (2023) en el que han participado 160 trabajadores no binarios en Reino Unido y en Estados Unidos, identifican ciertas discrepancias entre la expresión de su identidad de género en el contexto laboral en el momento del estudio, frente a aquella forma en la que ellos desearían expresarse. Uno de los factores que promueve una menor discrepancia y, por ende, una mayor armonía entre la expresión de su identidad de género real frente a la expresión de su identidad de género deseada.

Leonidas *et al.* (2016), en un estudio experimental en contexto laboral, han observado las diferencias a nivel de inclusión e integración de los sujetos LGTBI+, con la simple inclusión del pronombre en la identificación de los empleados. Ello, además, proporcionaba una mayor seguridad a nivel psicoemocional para aquellas personas que se identificaban con un género no binario o bien con minorías sexuales. Aspectos similares fueron hallados por Ozturk *et al.* (2024). En el caso de estos autores, apuntan a la inclusión solidaria como un aspecto clave para la no discriminación del colectivo no binario.

Como hemos visto en los mapas de coocurrencias, una parte importante de los estudios se dirigen al sector empresarial, y los roles de género dentro del mismo. En este sentido, Zampetakis *et al.* (2016), en un estudio realizado con 572 propietarios de empresas, de los cuales, 286 eran mujeres, indican que, aquellas mujeres vinculadas a rasgos estereotipados femeninos presentan mayor autoconstrucción; sin embargo, su intención de crecimiento es menor. Oliveira *et al.* (2024), han obtenido un sesgo hacia la masculinidad en el contexto del emprendimiento; indicando, a su vez, que actualmente estamos inmersos en una comprensión equivocada del emprendimiento femenino.

Todos los estudios aparentan direccionarse hacia la discriminación del género femenino, pero no todos los estudios han obtenido hallazgo en la misma línea. Así, un reciente estudio realizado por Zona *et al.* (2024) han identificado conductas diversas en hombres y en mujeres con cargos directivos, siendo empresa familiar y siendo empresa no familiar. El hallazgo más relevante de estos autores se basa en la maleabilidad de la identidad de género en la asunción de riesgo de hombres y mujeres con cargos directivos. Tanto es así, que los estereotipos de género, según dichos autores, se diluye.

Otro de los aspectos más investigados en la actualidad en el contexto de las ciencias sociales tiene que ver con la mujer líder. Kushins y Quispe-Agnoli (2024) indican que las mujeres son percibidas como un líder “correcto”; pero, además, en contra de lo que sucede con los hombres, las mujeres necesitan demostrar, de forma constante y continua, sus habilidades directivas. Estos autores indican que las mujeres se encuentran en una posición todavía bastante frágil, en cuanto a la percepción social de sus competencias de liderazgo. Añade, a su vez, la necesidad de recategorizar las creencias sociales sobre los roles de género culturalmente vinculados a las mujeres; e aras de minimizar dichas diferencias.

Zaemdar (2024), en un análisis etnográfico realizado con mujeres profesionales de la formación y el desarrollo, destaca la relevancia la búsqueda de a autenticidad del yo femenino como un aspecto negativo; pues perpetúa relaciones de poder basadas en el género.

Basrnes (2022) habla de la identidad de género en personas con déficit cognitivo. Y es que lo que Barnes (2022) es que estas personas, a pesar de no reconocer su identidad de género propia, deberían ser reconocidas como personas con identidad de género.

En un estudio realizado por Suen *et al.* (2024), en el que ha participado 74 sujetos, se pone de manifiesto las dificultades de los participantes para responder cuando la diferenciación entre sexo y género no está del todo clara.

4. Discusión

Aludiendo a las áreas de investigación, vemos que el interés por la identidad de género procede de diferentes áreas, sin darse un volumen significativo en ninguna de ellas. Ello nos muestra el interés general por el término, sin que por ello sobresalga ningún área más concreta. A nivel general, destaca que el término identidad de género se vincula con el contexto clínico, como si de un problema de salud se tratara, más vinculado a hombres que a mujeres, pues vemos que se vincula con el término gay. A su vez, existe una consideración negativa fuertemente vinculada con personas de orientación sexual no binaria, vinculada con el término identidad de género (Gulevich, 2023).

Ello cobra sentido, de forma relativa, si tenemos en cuenta que la identidad de género está fuertemente asociada a la “disforia de género”. Dicho término, procede del contexto clínico, y está definido dentro del DSM-V (p. 451, 2013) como “malestar que puede acompañar a la incongruencia entre el género experimentado o expresado por un sujeto y el género asignado”; sin embargo, aunque inicialmente sí había sido admitido por la OMS; esta entidad modificó su postura posteriormente. En todo caso, sí se aprecia como condición de enfermedad vinculada con la salud sexual, además, dentro de la CIE-11. Cabe destacar, en este sentido, que es necesaria una intervención temprana para evitar sucesos depresivos habituales en personas transgénero (Pérez, 2022; Matías y Matud, 2023; Matud *et al.*, 2020; Helminen, *et al.*, 2022; Williams y Lewis, (2021).

La vinculación del género con el contexto laboral es una de las temáticas actuales por diversos motivos. Uno de ellos tiene que ver con la discriminación de género dentro del contexto laboral, como hemos visto en estudios como el expuesto por Oliveira *et al.* (2024); en consonancia con otros autores como Foss *et al.* (2019), Muntean y Ozkazanc-Pan (2015), Hechavarría y Ingram (2019), Marlow (2020), o Kaczuba y Koszałkowska (2023).

La segunda de las razones del auge de los estudios de género en el contexto laboral y empresarial tiene que ver con los estereotipos de género tradicionales, y los cambios que se están dando, principalmente, en las sociedades occidentales. En este sentido, algunos estudios hablan de diferentes preferencias laborales en función del género. Por ejemplo, Eddleston y Powell (2008) indican que, mientras el género masculino se preocupa por el status, el género femenino se preocupa por las relaciones con los compañeros. Dicho estudio, ha sido realizado en un contexto totalmente diferente al actual, donde los autores concluyen sobre la necesidad de la perspectiva de género en el ámbito del emprendimiento (Eddleston y Powell, 2008). Hmieleski y Sheppard (2019) destacan la asunción de riesgos como uno de los aspectos entendidos como rasgos masculinos dentro del contexto del liderazgo.

Teniendo en cuenta los géneros no binarios y las sexualidades no tradicionales, es relevante destacar el volumen de estudios que evidencian cambios positivos dentro del contexto laboral. En este sentido, destacan los beneficios sobre personas transgénero, por ejemplo (Donaghy y Perales, 2022; Huffman *et al.*, 2020; Lee *et al.*, 2023; Navales *et al.*, 2023; Nguyen y Walker, 2024). En dicha línea, es fundamental promover estudios que evidencien dichos beneficios en el contexto académico, como el realizado por García y Lee (2022).

Desde un punto de vista más global, se visualiza un interés general en la congruencia de roles en distintos ámbitos (Eagly y Karau, 2002). A su vez, un aspecto poco destacado son las

diferencias culturales en el tratamiento del género y de la orientación sexual; siendo un factor clave en las experiencias vividas por personas de género no binario mayormente (Chen, 2023).

Vemos que, la diferenciación entre género y sexo, sigue presentando cierta confusión (Wood y Eagly, 2015). Según Bach (2012), para que un individuo sea considerado de un género, debe haber sido socializado según dicho género. Esta consideración es muy restrictiva, pues contradice las características de movilidad que le había proporcionado la OMS (2016) al concepto de identidad de género. Resulta interesante destacar en este sentido lo expuesto por Crosker Rowland (2023), quien habla de la vinculación de la moralidad y el género, y rechaza el tratamiento del género en base a un compendio de características normativas.

5. Conclusiones

Por lo tanto, parece que el estudio de la identidad de género presenta cierta tendencia a estudiarse dentro de la salud mental, así como a vincularse, de una forma más relevante al transgénero y la homosexualidad masculina, centrándonos en las coocurrencias. Ello nos da pie a pensar que existe escasa apertura social, y, por lo tanto, no se trata de una circunstancia socialmente admitida y normalizada, sino que sitúa a los sujetos desde la desventaja de las dificultades a nivel de salud mental. Sin embargo, no es una vinculación extraña, puesto que dicho término ha emergido, precisamente, dentro del contexto de la psiquiatría.

Dicha tendencia puede deberse a diferentes motivos, entre los que podemos encontrar las consecuencias de la discriminación de género, y a la necesidad de continuar promoviendo políticas de no discriminación desde el contexto socio-educativo

Por otro lado, vemos que el término género aparece asociado a término que se vinculan con el contexto laboral, y que se vinculan a la mujer. Por lo tanto, según los resultados obtenidos, vemos que existe una clara tendencia de tomar el género como factor de discriminación laboral en los estudios publicados recientemente.

Aunque el estudio se haya centrado en el contexto empírico, como un análisis de estudios científicos vinculados al término, sería relevante ampliar dicha revisión bibliométrica con otras bases de datos, pero también con informes de entidades, tanto públicas como pertenecientes al tercer sector. Ello nos mostraría una visión más amplia de término, así como la existencia o no de sintonía entre el término *gender identity* desde la perspectiva científica y desde la perspectiva social. A su vez, es necesario el reconocimiento legislativo del término, que permita (Davis, 2023), precisamente, establecer términos unívocos.

Aunque el feminismo parezca muy presente en la actualidad, no cabe duda de que, siguiendo a Fotaki y Pullen (2024), quedan muchos aspectos que deben superarse con respecto a feminismo colonial, y que limitan la consecución de los cambios sociales necesarios en la actualidad

5.1. Limitaciones

Dado el amplio volumen de estudios, y la disparidad de áreas a las que pertenecen, se hace complejo realizar un análisis en profundidad. A su vez, al tomarse como única fuente una base de datos concreta, se excluyen muchos estudios, por lo que la visión del término identidad de género dentro del ámbito empírico, resulta sesgada. Lo mismo sucede, al utilizar como criterio de exclusión el tipo de documento.

6. Referencias

- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-569, <https://doi.org/10.2307/2075528>
- American Psychological Association [APA]. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of mental disorders (5th ed.)*. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Bach, T. (2012). Gender is a natural kind with a historical essence. *Ethics*, 122(2), 231-272. <https://doi.org/10.1086/663232>
- Barnes, E. (2022). Gender without gender identity: the case of cognitive disability. *Mind*, 131(523), 838-864. <https://doi.org/10.1093/mind/fzab086>
- Bleichmar, H. (1986). *Angustia y fantasma. Matrices inconscientes en el más allá del principio del placer*. Adotraf.
- Brook, H. (2018). Re-orientation: Marriage, heteronormativity and heterodox paths. *Feminist Theory*, 19(3), 345-367. <https://doi.org/10.1177/1464700118754675>
- Brown A. D. (2015). Identities and Identity Work in Organizations. *International Journal of Management Reviews* 17(1), 20-40. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12035>
- Chen, R. (2023). Cultural Influences on Gender Identity. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 29(1), 76-92
- Cosker-Rowland, R. (2023). Recent Work on Gender Identity and Gender. *Analysis*, 83(4), 801-820. <https://doi.org/10.1093/analys/anad027>
- Cosker-Rowland, R. (2023). The normativity of gender. *Noûs*, 58(11), 244-270. <https://doi.org/10.1111/nous.12453>
- Davis, P. (2023). Legal Recognition of Gender Identity: A Comparative Study. *International Journal of Law, Policy and the Family*, 37(1), 24-45
- Donaghy, M. y Perales, F. (2022). Workplace wellbeing among LGBTQ+ Australians: Exploring diversity within diversity. *Journal of Sociology*. <https://doi.org/10.1177/14407833221118383>
- Eagly, A. H. y Karau, S. J. 2002. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Eddleston, K. A. y Powell, G. N. (2008). The role of gender identity in explaining sex differences in business owners' career satisfier preferences. *Journal of Business Venturing*, 23(2), 244-256. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2006.11.002>
- Esposito, E. C., Ellerkamp, H., Eisenberg, A. M., Handley, E. D. y Glenn, C. R. (2024). Suicide Ideation Among Transgender and Gender Diverse Adolescents: The Role of Parental Invalidation of Adolescents' Gender Identity. *Research on Child and Adolescent Psychopathology*. <https://doi.org/10.1007/s10802-024-01203-y>

- Fletcher, L. y Swierczynski, J. (2023). Non-binary gender identity expression in the workplace and the role of supportive HRM practices, co-worker allyship, and job autonomy. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-34. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2284191>
- Foss, L., Henry, C., Ahl, H. y Mikalsen, G. H. (2019). Women's entrepreneurship policy research: a 30-year review of the evidence. *Small Business Economics*, 53(2), 409-429. <http://doi.org/10.1007/s11187-018-9993-8>
- Fotaki, M. y Pullen, A. (2024). Feminist Theories and Activist Practices in Organization Studies. *Organization Studies*, 45(4), 593-616. <https://doi.org/10.1177/01708406231209861>
- Foucault, M. (2019). *The history of sexuality: 2: The use of pleasure*. Penguin UK.
- Garcia, M. y Lee, K. (2022). Gender Identity and Academic Performance. *Educational Psychology*, 42(4), 567-585.
- Gill, R., K. Kelan, E. y M. Scharff, C. (2016) A Postfeminist Sensibility at Work. *Gender, Work & Organization*, 24(3), 226-244. <http://dx.doi.org/10.1111/gwao.12132>
- Gulevich, O., Krivoshchekov, V. y Sorokina, A. (2021). Gender identification and attitudes toward gay people: Gender and sexuality differences and similarities. *Current Psychology*, 42, 7197-7210. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02050-6>
- Haslanger, S. (2000). Gender and Race: "What Are They? What Do We Want Them to Be?". *Resisting Reality, NOÚS*, 24(1), 31-55. <https://www.mit.edu/~shaslang/papers/WIGRnous.pdf>
- Hechavarría, D. M. y Ingram, A. E. (2019). Entrepreneurial ecosystem conditions and gendered national-level entrepreneurial activity: a 14-year panel study of GEM. *Small Business Economics*, 53(2), 431-458. <http://doi.org/10.1007/s11187-018-9994-7>
- Helminen, E., Ducar, D., Scheer, J., Parke, K., Morton, M. y Felver, J. (2022). Self-Compassion, Minority Stress, and Mental Health in Sexual and Gender Minority Populations: A Meta-Analysis and Systematic Review. *Clinical psychology: a publication of the Division of Clinical Psychology of the American Psychological Association*, 30(1), 26-39. <https://doi.org/10.1037/cps0000104>
- Hmieleski, K. M. y Sheppard, L. D. (2019). The Yin and Yang of entrepreneurship: Gender differences in the importance of communal and agentic characteristics for entrepreneurs' subjective well-being and performance. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 709-730. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.06.006>
- Huffman, A., Mills, M., Howes, S. y Albritton, M. (2020). Workplace support and affirming behaviors: Moving toward a transgender, gender diverse, and non-binary friendly workplace. *International journal of transgender health*, 22(3), 225-242. <https://doi.org/10.1080/26895269.2020.1861575>.
- Jenkins, K. (2016). Amelioration and Inclusion: Gender Identity and the Concept of Woman. *Ethics*, 126, 394-421. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/683535>

- Johnson, I., Pietri, E., Buck, D. y Daas, R. (2021). What's in a pronoun: Exploring gender pronouns as an organizational identity-safety cue among sexual and gender minorities. *Journal of Experimental Social Psychology*, 97, 104194. <https://doi.org/10.1016/J.JESP.2021.104194>
- Kaczuba, A. y Koszałkowska, K. (2023). The Interplay of Strength and Content of Women's Gender Identity, Ambivalent Sexism Targeted at Men, and Attitudes Toward Gender Role Subtypes. *Psychological reports*, 332941231213934. <https://doi.org/10.1177/00332941231213934>
- Kushins, E. y Quispe-Agnoli, M. (2024). *Cultural Reproduction or Cultural Repertoire: Women Leaders, Legitimacy and Firm Performance in Family and Nonfamily Firms*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4766853>
- Lee, M., Russen, M., Dawson, M. y Madera, J. (2023). Enhancing Performance and Perceived Justice in Hospitality Organizations: An Integrated Model of Gender Diversity Within Top Management Teams. *Cornell Hospitality Quarterly*, 64, 503-524. <https://doi.org/10.1177/19389655231164063>
- Maccoby, E. (1998). Gender as a social category. *Developmental Psychology*, 24, 755-765.
- Marlow, S. (2020). Gender and entrepreneurship: past achievements and future possibilities. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 12(1), 39-52. <http://doi.or/10.1108/IJGE-05-2019-0090>
- Matías, R. y Matud, M. (2023). Mental Symptoms, Life Satisfaction and Sexual Orientation: A Gender Analysis. *Journal of Clinical Medicine*, 12. <https://doi.org/10.3390/jcm12196366>
- Matud, M., Díaz, A., Bethencourt, J. y Ibáñez, I. (2020). Stress and Psychological Distress in Emerging Adulthood: A Gender Analysis. *Journal of Clinical Medicine*, 9. <https://doi.org/10.3390/jcm9092859>
- Money, J. (1955). Hermaphroditism, gender and precarity in hyperadrenocorticism: psychological Findings. *Bulletin Johns Hopkins Hospital*, 96, 253-264.
- Muntean, S. C. y Ozkazanc-Pan, B. (2015). A Gender integrative conceptualization of entrepreneurship. *New England Journal of Entrepreneurship*, 18(1), 27-40. <https://doi.org/10.1108/NEJE-18-01-2015-B002>
- Nash, M. (2001). Diversidad, multiculturalismos e identidades: perspectivas de género. En M. Nash y D. Marre (Eds.), *Multiculturalismos y género. Un estudio interdisciplinar* (pp. 21-47). Bellatera
- Navales, B., Dumlao, E. y Abug, N. (2023). An Inquiry to the Working Environment Inclusivity among LGBTQ Members: A Multi-Level Mixed Design Models. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v3i4.285>
- Nguyen, H. y Walker, S. (2024). Workplace Inclusion and Transgender Employees. *Human Resource Management Journal*, 58(3), 342-360.

- Oliveira, E., Basini, S. y Cooney, T. M. (2024). Framing a feminist phenomenological inquiry into the lived experiences of women entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 30(11), 91-119. <https://acortar.link/eXmNnH>
- Olmeda Valle, A. y Frutos Frutos, I. (2001). *Teoría y análisis de género: Guía metodológica para trabajar con grupos*. Asociación Mujeres Jóvenes.
- OMS (2016). FAQ on Health and Sexual Diversity - An Introduction to Key Concepts. World Health Organization. <https://iris.who.int/>
- Ozturk, M. B., Rumens, N. y Tatli, A. (2024). Diversity and inclusion practitioners and non-binary employees in the UK: a Bourdieusian analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2305377>
- Palan, K., Areni, C. y Kiecker, P. (1999). Reexamining Masculinity, Femininity, and Gender Identity Scales. *Marketing Letters*, 10, 357-371. <https://doi.org/10.1023/A:1008110204546>
- Perez, L. (2022). Gender Identity and Mental Health: Longitudinal Insights. *American Journal of Psychiatry*, 179(5), 401-415.
- Roselli, C. E. (2018). Neurobiology of gender identity and sexual orientation. *J Neuroendocrinol*, 30(7), 12562. <https://doi.org/10.1111/jne.12562>
- Sarmiento-Ramírez, Y., Muñoz-Arroyave, E. A., Hechavaría-Pérez, J. R., López-Martínez, A. y Pérez-Cutiño, Y. (2023). Competitividad de ciudades en el contexto latinoamericano: un análisis bibliométrico y de redes sociales. *Revista Española de Documentación Científica*, 46(2). <https://doi.org/10.3989/redc.2023.2.1974>
- Scott, J. (1993). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. C. Cangiano y L. Dubois (Eds), *De mujer a Género, teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales*. (pp. 7-161). CEAL.
- Shapiro, J. (1981). Anthropology and the study of gender. En E. Langland y W. Gove (Eds), *A Feminist Perspective in the Academy* (pp. 29-110). University of Chicago.
- Staffansson, P. K. (2015). Gender theory and the family business. En M. Nordqvist, L. Melin, M. Waldkirch y Kumeto, G. (Eds.), *Theoretical perspectives on family businesses* (pp. 191-210). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781783479665.00018>
- Suen, L. W., Lunn, M. R., Katuzny, K., Finn, S., Duncan, L., Sevelius, J., Flentje, A., Capriotti, M. R., Lubensky, M. E., Hunt, C., Weber, S., Bibbins-Domingo, K. y Obedin-Maliver, J. (2020). What Sexual and Gender Minority People Want Researchers to Know About Sexual Orientation and Gender Identity Questions: A Qualitative Study. *Archives of sexual behavior*, 49(7), 2301-2318. <https://doi.org/10.1007/s10508-020-01810-y>
- Unger, R. K. y Crawford, M. (1992). *Women and gender: A feminist psychology*. McGraw-Hill.
- Van Eck, N. J. y Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84, 523-538. <https://acortar.link/TbC0L8>

- Velázquez, S. (2003). *Violencias cotidianas, violencia de género: escuchar, comprender, ayudar*. Paidós.
- Williams, M. y Lewis, J. (2021). Developing a Conceptual Framework of Black Women's Gendered Racial Identity Development. *Psychology of Women Quarterly*, 45, 212 - 228. <https://doi.org/10.1177/0361684320988602>
- Wood, W. y Eagly, A. H. (2015). Two Traditions of Research on Gender Identity. *Sex Roles*, 73, 461-473. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0480-2>
- Zaeemdar, S. (2024). Postfeminist technologies of authenticity: Examining the construction of authentic feminine selves in the neoliberal workplace. *Organization*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/13505084231224363>
- Zampetakis, L., Bakatsaki, M., Kafetsios, K. y Moustakis, V. (2016). Sex differences in entrepreneurs' business growth intentions: an identity approach. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 5, 1-20. <https://doi.org/10.1186/S13731-016-0057-5>
- Zona, F., Pesci, C. y Zamarian, M. (2024). CEO risk preferences in family firms: Combining socioemotional wealth and gender identity perspectives. *Journal of Family Business Strategy*, 15(2), 100553. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2023.100553>

CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Financiación: Esta investigación no recibió financiamiento externo.

AUTOR/ES:**Estefanía Lema Moreira**

Universidade da Coruña, España.

Doctora en Psicología de la Salud por la Universidad de A Coruña. Actualmente, docente del Departamento de Pedagogía y Didáctica de la Universidad de A Coruña. Diplomada en Educación Social, Licenciada en Pedagogía, Licenciada en Psicopedagogía, Máster Universitario en Menores en Situación de Desprotección y Conflicto Social, Máster en Emancipación de Jóvenes en situación de riesgo, y Experta en Neuropsicología de la Educación. Miembro del grupo de investigación Grupo de Investigación en Evaluación y Calidad Educativa. Autora de diversas publicaciones nacionales e internacional; así como participación en más 25 Congresos. Entre sus líneas destaca la conducta desviada en menores, necesidades específicas de apoyo educativo, y competencias digitales.

estefania.lema@udc.es**Índice H: 4****Orcid ID:** <https://orcid.org/0000-0003-2286-4902>**Google Scholar:** https://scholar.google.es/citations?user=_dNCmKYAAAAJ&hl=es