



Recibido: 4/01/2025
Aceptado: 9/04/2025

Relaciones de género, dinámicas de poder y silencios en instituciones científicas y universidades españolas

Gender relations, power dynamics and silences in Spanish scientific institutions and universities

Marta Romero-Delgado¹ / martaromerodelgado@ucm.es 

Simone Belli² / sbelli@ucm.es 

¹ Departamento de Sociología Aplicada, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid.

² Departamento de Antropología Social y Psicología Social, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid

Resumen: La incorporación de las mujeres al mundo científico y académico ha mejorado en las últimas décadas, no sin reticencias y con una persistente brecha de género. Algunas de las discriminaciones a las que tienen que hacer frente las mujeres son: mayor tiempo invertido en el trabajo de cuidados dentro y fuera del mundo laboral; estereotipos y falta de reconocimiento científico; la maternidad como obstáculo no reconocido y por tanto un punto de inflexión en sus carreras y; falta de referentes femeninos, especialmente en algunas áreas. Los trabajos que han analizado la brecha de género en los ámbitos científico y académico en las últimas décadas han estado dominados habitualmente por datos estadísticos y, sin descartar sus hallazgos, consideramos importante contrastarlos y complementarlos con estudios de corte cualitativo como el que presentamos, donde a través de entrevistas en profundidad semiestructuradas a mujeres integrantes de centros de investigación y de universidades españolas, daremos cuenta del estado actual de la brecha de género en sus ámbitos laborales. Los resultados muestran que, a pesar de que en la actualidad haya ciertos mecanismos para combatir esas discriminaciones de género, se mantienen algunas formas de sexismo más obvias y otras mucho más sutiles e invisibles. Asimismo, algunas científicas y académicas tienen la percepción de que son ellas quienes hacen todo el trabajo de la familia académica, debido a que la dicotomía transparencia/"hipervisibilidad" masculina frente a la opacidad/"clandestinidad" femenina describe el trabajo de las mujeres en el contexto académico y científico, destacando la ocultación de una dimensión de la tarea y la actitud de las mujeres. Es así como el trabajo más invisible es el que corresponde al trabajo afectivo y relacional tanto dentro como fuera del ámbito laboral, lo que conlleva en ventajas laborales para los hombres: puestos con mejor salario y reconocimiento social, principalmente porque tienen más tiempo disponible para seguir ascendiendo en su carrera laboral, y para dedicarlo a otras actividades fuera del trabajo. Terminaremos con unas reflexiones a propósito de los malestares de las científicas, los cuales van más allá de la brecha de género y en ocasiones muchas de ellas plantean que el problema estaría en el propio sistema que sustenta el mundo científico y académico, pero también en el actual mercado laboral.

Palabras Clave: Investigación Científica, Academia, Discriminación, Brecha De Género.

Abstract: The incorporation of women into the scientific and academic field has improved in recent decades, not without reluctance and with a gender gap that persists at all levels. Some of the discriminations that women have to face are: more time spent on care work inside and outside the workplace, stereotypes and lack of scientific recognition, motherhood as an unrecognized obstacle and therefore a turning point in their careers; and the lack of benchmark women, especially in some areas. Studies that have analyzed the gender gap in the scientific and academic fields in recent decades have typically been doing by statistical data. Without discounting their findings, we consider important to complement them with qualitative studies such as the one we present. Through fieldwork consisting in-depth semi-structured interviews with women working in Spanish research centers and universities, we will analyse the current state of the gender gap in their work environments. The results show that, despite the fact that there are currently certain mechanisms to combat these gender discriminations, some more obvious forms of sexism and others much more subtle and invisible remain. Likewise, some female scientists and academics perceive that they are the ones who do all the work for the academic family, due to the dichotomy of male transparency/hypervisibility versus female opacity/clandestinity that describes women's work in the academic and scientific context. The consequence is a clear employment advantage for men: positions with better pay and social recognition, mainly because they have more time available, both to continue be promoted in their career and to dedicate it to whatever outside of work. We will end this paper with some reflections on the discomfort of female scientists, which go beyond the gender gap and sometimes many of them suggest that the problem lies in the system that supports the scientific and academic world, but also in the current labor market.

Keywords: Scientific Research, Academia, Discrimination, Gender Gap.

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de las mujeres al mundo científico y académico ha mejorado notablemente en las últimas décadas (Comisión Europea, 2013, 2021). No obstante, los sesgos de género presentes en estos ámbitos -al igual que en el conjunto de la sociedad- hacen que la brecha sea persistente dependiendo, entre otros factores, de los países y de las áreas de especialización. Es decir, que el androcentrismo sigue vigente en todas las formas dominantes de la ciencia (Harding, 1996).

El número de alumnas y tituladas en todos los niveles educativos ha aumentado de manera considerable y constante en los últimos años. En concreto en Europa, en niveles de grado y máster las mujeres superan a los hombres siendo un 54% sobre el total y las tituladas un 59%. Y aunque en nivel de doctorado baja con respecto a estos últimos datos, se mantiene en un 48% de alumnas. Sin embargo, a la hora de analizar las mujeres cuando los datos se refieren a personas investigadoras, éstas solo representan un 33%. En el más alto nivel académico, las mujeres catedráticas están claramente infrarrepresentadas con un 26% (Comisión Europea, 2021). Aparece entonces el “efecto tijera” o “fuga de tuberías”, es decir, que en las posiciones más bajas o subalternas existen muchas mujeres, pero a medida que se avanza en los puestos de mayor categoría y prestigio, desaparecen. Esta brecha de género la vemos a nivel global, donde los hombres son el 72% de las personas investigadoras en total, consecuentemente el alto número de mujeres en la educación hasta el nivel de doctorado, no se traduce inevitablemente en mayor presencia en la investigación. A pesar de ello, conviene señalar, como aparece en el informe de la UNESCO (Huyer, 2016), que dicha cifra tiene variaciones significativas dependiendo del país y la región. Así, en el Sudeste de Europa las mujeres ocupan el 49% de las plazas de investigación, al igual que en el Caribe, en Asia Central y en América Latina, donde llegan al 44%. En los Estados Árabes las investigadoras son el 37% y el 30% en los de África subsahariana. Aunque, como se ha señalado anteriormente, las mujeres investigadoras en los países de la Unión Europea corresponden al 33%, la contradicción la encontramos al concluir que una de cada cuatro personas que investiga es mujer en Alemania, Países Bajos y Francia. Los porcentajes de mujeres investigadoras van decreciendo en países asiáticos como las Repúblicas de Corea, con un 18% y en Japón con el 15%, la más baja de todos los miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Los datos más inferiores a nivel global los encontramos con un 13% en Etiopía, 10% en Togo y el 8% en Nepal. Finalmente, los países que cuentan con mayor número de mujeres investigadoras son Bolivia, con un 63% y Venezuela, con el 56% (Huyer, 2016). A pesar de que esta última cifra es una buena noticia para la región latinoamericana, las empresas son un lugar donde existe mayor segregación, siendo las mujeres investigadoras que pertenecen al sector privado menos de un tercio del total en todos los países (OEI, 2018).

Las investigaciones afirman que las mujeres están infrarrepresentadas en muchas áreas de la ciencia y enfrentan mayores desafíos e inequidades

que sus compañeros varones (Fox, 2010, Shaw y Stanton, 2012, Larivière et al., 2013; West et al., 2013; Elsevier Report, 2017, 2020, Holman y Morandin, 2019). Uno de los factores que explicaría este fenómeno es la socialización en género y con ella, los prejuicios, estereotipos y las expectativas sobre lo que tradicionalmente es considerado más apto para hombres y para mujeres. Esta sigue siendo un elemento crucial en la elección de estudios y carrera universitaria, así las mujeres principalmente eligen áreas tradicionalmente consideradas ‘femeninas’ como las Humanidades y las Ciencias Sociales y los hombres suelen hacerlo en las ciencias STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) (Agudo, 2006). Además, el hecho de que existan carreras feminizadas no se explica únicamente porque sean las mujeres quienes las eligen al ser más acordes con su rol asignando tradicionalmente, también influye que los hombres no las elijen porque consideran que lo relacionado con “lo femenino” conlleva una pérdida de estatus (Azpeitia, 2003).

Asimismo, son ellas quienes frecuentemente ocupan más puestos de subalternidad (Reuben et al., 2014), frente a las altas posiciones ocupadas por hombre en la ciencia STEM en EEUU (National Science Foundation-NSF, 2012) y en Europa (Comisión Europea, 2013). El desempeño de las mujeres en roles como editoras de revistas también es inferior, igual que sucede en los consejos editoriales de las revistas. Así, en la década de 1980, únicamente el 18% de editores/as de las revistas de la Asociación Americana de Psicología (APA) eran mujeres, cuestión que apenas cambió con el trascurso de los años, puesto que en el año 2005 solo había aumentado dicha cifra a un 28% de mujeres editoras (Mayer y Rathmann, 2018)

También hay que mencionar la brecha salarial que afecta a las científicas, académicas e investigadoras (Trower y Chait, 2002, Umbach, 2007). Son quienes reciben menos subvenciones para becas y contratos (Hosek et al., 2005, Pohlhaus et al., 2011) y ascienden más lentamente que sus compañeros (Long et al., 1993, Hopkins et al., 2013). Del mismo modo, se les asignan menos recursos y financiación (O’Dorchai et al., 2009, Larivière et al., 2011, Cruz-Castro, 2021).

La promoción académica, la evaluación y posterior financiación pública o privada viene determinada, principalmente, por la producción científica y los índices de impacto. A este tenor, son consideradas necesarias la colaboración, la cooperación y en general la creación de redes (Wuchty et al., 2007, Leydesdorf y Wagner, 2008) quedando patente de nuevo las diferencias de género (Bozeman y Gaughan, 2011, Holman et al., 2018). Las investigaciones elaboradas al respecto se han realizado sobre la base de encuestas (Abramo et al., 2013) u otra herramienta metodológica pero principalmente cuantitativa, por lo que las conclusiones y resultados no suelen explicar el trasfondo de esta problemática. Según estos datos, las investigadoras tienen menor rendimiento y publican menos que sus homólogos varones (Kyvik y Teigen, 1996, Larivière et al., 2013, Mayer y Rathmann, 2018). Además, también son ellas las que colaboran menos tanto a nivel internacional (Lewison, 2001, Bozeman y Corley 2004, Elsevier 2017,

2020), como nacional y en sus propios departamentos universitarios (Webster, 2001) e incluso cuando lo hacen, sus colaboraciones son menos prestigiosas (Long, 1990, Zeng et al., 2016, Jadidi et al., 2018). Asimismo, diversos estudios afirman que existe una cierta “homofilia de género” a la hora de publicar ciencia, es decir, que las mujeres publican con mujeres y los hombres junto a hombres con mayor frecuencia que si lo hicieran de manera aleatoria con respecto al género (McDowell y Smith 1992; Ghiasi et al., 2015, Teele y Kathleen, 2017, Araújo y Fontainha, 2017, Holman y Morandin, 2019).

Las razones que explicarían estas diferencias de género en el grado de colaboración y producción se resumen en: prejuicios de género implícitos y explícitos contra las mujeres científicas y académicas (Moss-Racusin et al., 2012), donde se incluye el llamado “Efecto Matilda”, que podríamos definirlo como la falta de reconocimiento de los éxitos de las mujeres y la consecuente atribución de sus trabajos a sus homólogos masculinos con motivo de los prejuicios sociales existente (Rossiter, 1993, Knobloch-Westerwick et al., 2013). De igual manera, la socialización en género actúa de manera sutil en cuestiones más invisibles como por ejemplo que debido a la falta de socialización de las mujeres en las comunidades científicas, son los hombres quienes saben desenvolverse mejor en estos entornos (Fell y Köning, 2016). Otros factores son las obligaciones familiares y el trabajo de cuidados que tradicionalmente son ocupados por las mujeres (Long, 1990; Reskin, 1978, Wright et al., 2003; Uhly et al., 2017); el acceso desigual a conferencias (Martin, 2014) o los fondos para viajes (Bozeman y Corley, 2004); las preocupaciones relacionadas con el acoso sexual (Jagsi et al., 2016) y; diferencias de género en la confianza o autoestima (Bleidorn et al., 2016), así como mayor autocritica por parte de las mujeres a la hora de evaluar sus méritos y capacidades (Lerchenmueller et al., 2019). Estas últimas cuestiones se podrían enmarcar en el llamado “síndrome de la impostora” (Clance e Imes, 1978, De Montarlot y Cadoche, 2021), es decir, que cuando las mujeres científicas entran a un espacio masculino y androcéntrico, siguen siendo consideradas como invasoras y extrañas, por lo que ponen en duda su aceptación y peor aún, sus capacidades (Durán, 2000, García et al., 2006).

1.1. Brecha de género científica y académica en España

El último informe “Científicas en Cifras” realizado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2025) analiza de manera exhaustiva la situación de la brecha de género en los ámbitos científico y académico en nuestro país. Se realizó a través de una encuesta online con la participación de 2.465 personas de distintas áreas científicas, además de 7 grupos focales donde participaron más de 41 investigadoras e investigadores de diversas instituciones académicas y organismos de investigación. En este informe se concluye que España suele estar por encima de la media europea en porcentaje de investigadoras, pero con desafíos similares en liderazgo. Además, a pesar del aumento en el porcentaje de mujeres en puestos de

investigación y en la participación en proyectos científicos, la brecha de género se mantiene dependiendo de los niveles y de las áreas. Lo mismo sucede con la subrepresentación de ellas en cargos directivos, de gestión y en puestos de toma de decisiones en instituciones científicas, así como las diferencias en la financiación y reconocimiento respecto a sus pares masculinos. Por ello, este trabajo plantea que, sin menospreciar el impacto de políticas de igualdad implementadas hasta el momento, todavía se requieren mayores esfuerzos y medidas para alcanzar una igualdad real en todos los ámbitos del mundo científico y académico.

No es ninguna novedad que la situación de las mujeres en ámbitos científicos ha mejorado en posiciones intermedias, pero aún así sigue existiendo un “techo de cristal” en posiciones de mayor poder y relevancia (García et al., 2006, Lara, 2007, UMYC, 2011, Tomás y Mentado, 2013). Esta discriminación jerárquica es solo un ejemplo de las dificultades a las cuales hacen frente las investigadoras, habiendo otras más directas, como puede ser el hecho de que suelen estar excluidas de las redes informales de comunicación. Todo esto conlleva a que, en general, las mujeres “soportan formas encubiertas de discriminación que siguen pautas muy sutiles” (González y Pérez, 2002).

Otro informe relevante sobre esta temática se publicó en 2018 por la Sociedad de Científicos Españoles en el Reino Unido (CERU). Se trató de una investigación sobre igualdad de género en España con una muestra de 1.295 personas que trabajaban en instituciones científicas nacionales, en la cual se abordaron cuestiones como la percepción de las desigualdades de género. Los resultados demuestran que la comprensión de la brecha de género en el ámbito científico difiere sustancialmente entre hombres y mujeres, puesto que el 55% de las mujeres preguntadas consideraba que hombres y mujeres son tratados de manera igualitaria en su departamento frente al 79% de hombres. Más acusadas son las diferencias cuando preguntan por la opinión sobre si ser mujer afecta negativamente la carrera profesional, siendo un 46% de mujeres que responde de manera afirmativa, mientras que solo un 10% de los hombres dice que sí. Y donde se aprecia con gran claridad la diferencia de percepción por género es cuando se aborda el tema de la maternidad/paternidad, siendo los permisos por maternidad un claro ejemplo de cómo actúa la desigualdad de manera directa entre mujeres y hombres en el ámbito de la investigación. En este sentido, las consecuencias ocasionadas de pedirse o no una baja por maternidad o paternidad en la carrera investigadora son percibidas de manera disímil, siendo un 60% de las mujeres las que consideran que tiene efectos negativos, frente al 33% de los hombres (SRUK/CERU, 2018).

También han sido analizadas recientemente las solicitudes que se requieren para formalizar un puesto laboral de investigación o bien para promocionar dentro de la carrera científica. Tal es el caso del sexenio de transferencia, donde los resultados plantean una clara brecha de género. Las solicitudes presentadas por hombres duplican las presentadas por mujeres, y teniendo en cuenta que la tasa de éxito global en las solicitudes realizadas

es de un 42,47%, los hombres aprobaron el 73%, frente al 27% de solicitudes aprobadas por mujeres (López et al., 2020). Las solicitudes presentadas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) también adolecen de un claro sesgo de género que se aprecia en cuestiones como que sólo un 34.62% del total de solicitudes fueron presentadas por mujeres, incluso en los ámbitos tradicionalmente femeninos. Además, también existe una clara desigualdad en las posiciones relevantes de las instituciones evaluadoras, siendo mucho menor el número de mujeres en los puestos de toma de decisiones o comisiones de selección de propuestas, así como el bajo número de catedráticas que tienen sexenios en la universidad (López y Pereira, 2021).

La infrarrepresentación de las mujeres llega a todos los ámbitos, como sucedió en los premios científicos de España otorgados durante los años 2009 hasta el 2014, siendo únicamente un 17,63% las mujeres galardonadas, hecho que se acentúa conforme incrementa la cuantía de los premios, llegando a un 7,14% en los tres más importantes (González, 2015). Esta divergencia en cuanto al reconocimiento de unas y otros se aprecia también en que las mujeres obtienen menos reconocimiento en términos de premios y publicaciones de alto impacto en comparación con sus colegas masculinos (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España, 2025).

La brecha de género igualmente se aprecia claramente en la colaboración y cooperación entre los grupos de investigación. Aunque ellas lideran únicamente una cuarta parte de los grupos, son las mujeres quienes se preocupan más por la formación del equipo y por el clima del mismo (Tomàs y Mentado, 2013). Y en cuanto a autoría, los hombres siguen siendo más citados, es decir, se mantienen en el rol de liderazgo, mientras que las mujeres destacan siendo autoras de artículos (rol de producción) y como coordinadoras de monográficos (rol organizacional) (Segarra-Saavedra, Tur-Viñes y Hidalgo-Marí, 2020).

Los trabajos que han analizado la brecha de género en los ámbitos científico y académico en las últimas décadas tanto en España como a nivel mundial han estado dominados habitualmente por estudios cuantitativos a través de datos estadísticos. Sin menoscabo de sus hallazgos y resultados, consideramos importante complementarlos con investigaciones de corte cualitativo como el que presentamos, donde se analizan las percepciones, trayectorias y vivencias de un grupo de académicas y científicas con el fin de dilucidar la actual brecha de género en sus ámbitos laborales españoles. La estructura de este texto es la siguiente: después de la previa introducción a modo de contexto global y local sobre la situación de las académicas y científicas, explicaremos la metodología empleada. Posteriormente analizaremos los resultados obtenidos en nuestra investigación para terminar con una serie de conclusiones, limitaciones del trabajo y reflexiones finales que urge debatir al interior del ámbito científico y académico, al igual que con el resto de la sociedad.

2. METODOLOGÍA

El trabajo de campo del proyecto de investigación “Innovation, decision making and leadership in science: How researchers work together”¹ tuvo lugar desde diciembre de 2019 hasta diciembre de 2022, el cual se dividió en dos fases². Una primera donde se realizó observación participante (10 sesiones, un total de 70 horas aproximadamente) y 23 entrevistas semiestructuradas a integrantes de grupos de investigación de universidades públicas o centros de investigación con proyectos financiados por el Consejo Europeo de Investigación (European Research Council, ERC), tanto a mujeres como hombres con diversos perfiles según su género, la posición laboral que ocupan y el área disciplinar donde se situaban (Ciencias Naturales, Ingenierías, Ciencias Sociales y Humanidades). Estas entrevistas estuvieron enfocadas a las estrategias de colaboración existentes en los grupos de investigación científica, analizando las prácticas colaborativas, los factores que dificultan o favorecen la colaboración, así como las estrategias desarrolladas para conseguir una colaboración a nivel de trabajo y psicoemocional en el propio grupo.

La segunda fase del trabajo de campo consistió en 25 entrevistas semiestructuradas a mujeres, donde había científicas que eran Investigadoras Principales (IP) de proyectos financiados por el ERC, además de investigadoras y académicas relacionadas con el área de Ciencias Sociales, Ciencias de la Comunicación, Ciencias Naturales, Humanidades y Psicología. Las posiciones laborales también eran diversas: catedráticas, profesoras titulares, profesoras permanentes, profesoras ayudantes doctoras, investigadoras postdoctorales y estudiantes predoctorales que estaban realizando en el momento de la entrevista su tesis doctoral.

En esta segunda fase nos centramos en la brecha de género en el ámbito científico y académico, analizando las percepciones que ellas tienen sobre la igualdad o discriminación por razones de género; cómo experimentan la cotidianidad en sus lugares de trabajo según su género; cuáles son los efectos sociales, laborales y emocionales que se generan en los grupos de investigación; qué responsabilidades tienen debido a los cuidados de las personas menores y mayores a su cargo, así como la compatibilidad con su carrera laboral; y cómo ejercen el liderazgo estas mujeres en los ámbitos científicos y académicos.

Se contactó con todas las personas participantes de manera telefónica y a través del correo electrónico, donde se les explicó la investigación en curso.

1 Referencia del proyecto: 2018-T1/SOC-10409, Modalidad 1 de Atracción de Talento de la Comunidad de Madrid.

2 La primera fase de la investigación estuvo a cargo del investigador Carlos López Carrasco (2019-2021) y la segunda fase a cargo de Marta Romero-Delgado (2021-2022).

Para la realización del presente texto, nos hemos centrado en las entrevistas realizadas en la segunda fase del proyecto más una entrevista de la primera fase (véase la tabla 1 a continuación para saber el perfil de las entrevistadas). En este caso, las científicas y académicas trabajaban en diversas universidades y centros de investigación españolas: Universidad Autónoma de Barcelona; Universidad Autónoma de Madrid; Universidad de Barcelona; Universidad Carlos III de Madrid; Universidad Complutense de Madrid; Universidad Nacional de Educación a Distancia; Universidad Rey Juan Carlos; Consejo Superior de Investigaciones Científicas; Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares; Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas; Instituto de Agricultura Sostenible; Instituto de Ciencia de Materiales de Barcelona; Instituto de Microelectrónica de Barcelona; Instituto de Agroquímica y Tecnología de Alimentos; Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria; Instituto de Neurociencias; Instituto de Nanociencia y Materiales de Aragón; Instituto de Productos Lácteos y; el Instituto Ramón y Cajal de Investigación Sanitaria.

Código	Posición	Área
E1	Investigadora Postdoctoral	Humanidades
E2	Catedrática	Ciencias Psicológicas
E3	Catedrática	Ciencias Sociales
E4	Profesora Titular	Ciencias Sociales
E5	Profesora Ayudante Doctora	Ciencias Sociales
E6	Profesora Ayudante Doctora	Ciencias Sociales
E7	Investigadora Predoctoral	Ciencias de la Comunicación
E8	Catedrática	Ciencias Sociales
E9	Profesora Contratada Doctora	Ciencias Sociales
E10	Profesora de Educación Secundaria	Ciencias Físicas
E11	Profesora Contratada Doctora	Ciencias Sociales
E12	Profesora Contratada Doctora	Ciencias Sociales
E13	Investigadora Predoctoral	Ciencias Sociales
E14	Investigadora Principal (IP) de ERC	Ciencias Biológicas
E15	IP de ERC	Ciencias Físicas
E16	IP de ERC	Neurociencia
E17	IP de ERC	Ingeniería Agrónoma
E18	Profesora Ayudante Doctora	Ciencias Políticas
E19	Investigadora Predoctoral	Ciencias de la Comunicación
E20	Investigadora Postdoctoral	Ciencias de la Comunicación
E21	IP de ERC	Ciencias Bioquímicas
E22	IP de ERC	Humanidades
E23	IP de ERC	Ciencias Bioquímicas
E24	IP de ERC	Ciencias Biomédicas

E25	IP de ERC	Ciencias Físicas
E26	IP de ERC	Ciencias Físicas

Tabla 1. Perfil de las mujeres entrevistadas en la segunda fase.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. *Relaciones de género, poder y percepciones sobre la igualdad de género en la ciencia y la academia*

Comprobamos a través de las entrevistas realizadas que la comprensión y la percepción de la brecha de género en el ámbito científico y académico difiere sustancialmente entre hombres y mujeres. Ellas consideran que, en no pocas ocasiones el hecho de ser mujer les ha afectado de manera negativa a su carrera profesional. Además, muchas consideran que incluso en la actualidad el imaginario sobre las mujeres y la ciencia siguen siendo sexistas y sesgadas, manteniéndose una representación social demasiado masculinizada de la ciencia:

Yo creo que cuando hablas de Ciencias la gente suele pensar en un hombre con bata en un laboratorio (E23).

A esta percepción generalizada, hay que añadir la falta de referentes mujeres en todos los ámbitos, siendo esta escasez de referentes femeninos mucho más evidente en algunas áreas científicas que en otras. Una científica reflexiona sobre su área, física teórica, asegurando que “es terrible”, porque ha llegado a ir a una conferencia en la que solo dos de cien personas eran mujeres. Ella considera que las causas hay que buscarlas en el reparto de las tareas sociales y en el trabajo de cuidados:

Yo si pienso que las mujeres a la hora de liderar nos encontramos con más problemas ocasionados por cargas familiares... Pues que al final nuestra carrera se retrasa más años. Y...bueno las mujeres que no tienen cargas familiares pues pagan también el pato de las que sí. O sea... yo creo que sí es más difícil (E15).

No cabe duda de que las mujeres se han ido incorporando y ganado ciertos espacios académicos y científicos que años atrás eran impensables. Empero, se mantienen una serie de barreras invisibles como el llamado “techo de cristal” a medida que se asciende en poder y relevancia. Así lo explica esta catedrática, quien lleva más de 40 años empleada en una universidad pública española realizando trabajo científico y académico. Cuando ella entró a la institución universitaria, el acceso estaba muy poco reglamentado por lo que todas las decisiones y contrataciones no seguían criterios objetivos, sino que se hacían a discreción de quien ostentaba mayor poder, es decir, del director del departamento, que por aquel entonces eran solo hombres.

[...]Empezó a haber comisiones y con las comisiones había criterios y con los criterios pues la gente se presentaba y ahí no era fácil utilizar esos métodos porque además eran métodos normalizados, que nadie cuestionaba porque no había manera tampoco de cuestionarlos. Entonces había más posibilidades de desigualdad en función de las ideologías o de las formas de pensar de los que dirigían los departamentos (E2).

En la actualidad, existen ciertos reglamentos y organismos públicos que velan por la existencia de decisiones más imparciales, pero hay que tener en cuenta que aún así puede haber otros silencios o discriminaciones más sutiles. Estas discriminaciones son más difíciles de detectar e identificar, como en el siguiente caso donde la entrevistada narra sus percepciones sobre la dificultad de que la tomen en serio en su trabajo porque, según ella, primero la ven como mujer y no como científica.

Pues yo creo que cuando voy a algún sitio, primero se me ve como mujer y luego se me ve como una investigadora. [...] Igual si hablo de mi tema... hay como un cierto vacío, lo veo en los ojos de los demás [...] Como que...Cuesta tomarme en serio con lo que hago, ¿no? [...] Sí... o captar interés, ¿no? (E1).

Al preguntarle a esta investigadora postdoctoral si cuando interactúan con ella en un ambiente laboral y científico considera que lo hacen con cierta competitividad o incluso con agresividad en el lenguaje ella afirma que ocurre todo lo contrario: *Al revés. Yo notaría como una cierta suavidad, ¿no? Si la gente habla conmigo, es un poquito como si hablara con un bebé. [...] Que puede resultar violento también, ¿no? (E1).* Lo cual podría ser considerado sexismo benevolente (Glick y Fiske, 1996), es decir, que se fomenta el estereotipo de mujeres como personas débiles y con necesidad de protección por parte de los hombres. Y a pesar de que ella verbaliza claramente que la infantilizan, no considera que la discriminen debido a esa sutileza y a la violencia simbólica que en ocasiones es imperceptible (Bourdieu, 1999).

Es desde los primeros estadios de las carreras laborales, cuando las mujeres van haciendo frente a estas discriminaciones. La mayoría apela incluso a la época de universidad, como cuenta esta profesora quien afirma que ya en el periodo en la carrera vivió situaciones “*bastantes absurdas*” donde al ir a una tutoría o hablar con un profesor junto con otros compañeros varones, cuando ella hacía una pregunta, el profesor respondía a sus compañeros sin mirarla.

Incluso en las dinámicas con los compañeros, esto de tener que aprender dinámicas en ocasiones incluso agresivas, no por las formas, sino para poder participar en las conversaciones. Era muy necesario tomar una actitud muy proactiva que generalmente yo veía que

expulsaba a la mayoría de mis compañeras mujeres. Y había que hacer siempre un esfuerzo extra para poder ser escuchada (E9).

Cuestiones que no se quedan solo en las primeras etapas de la carrera científica o académica, sino que persisten incluso cuando las mujeres tienen cierto estatus laboral, son IP de algún proyecto o ya tienen su puesto de trabajo consolidado. En estos casos, se sigue juzgando de distinta manera cuando una mujer emplea una actitud agresiva por ejemplo, o simplemente por ser mujer en un ambiente muy masculinizado, ya que en ambas situaciones se transgrede el rol tradicional asignado a su género, tal y como nos explican las siguientes entrevistadas:

Si tú gritas, yo te grito más [...] Es decir, un hombre con mi mismo carácter, yo creo, que sería más un líder, ¡o qué líder! ¿no? ¡Qué carácter! A este hay que seguirlo, y conmigo, pues a veces igual es como, ¡ay que histérica! mírala que pierde los papeles. [...] No es que vaya gritando por el mundo. Pero si me impongo o digo bueno, -ya está o hasta aquí, vale ya. Bueno, solamente con ese tono, a un hombre se le puede considerar como, jolín, éste ahora sí que nos va a llevar por buen camino. Y a ti pues, te dicen -ya está ésta aquí perdiendo otra vez la compostura de modosita (E26).

Hay situaciones y momentos en los cuales tienes que hacer un esfuerzo para que te consideren que estás ahí, que eres visible y que eres válida. Porque estás rompiendo algunos esquemas, sobre todo, en áreas que no son universitarias y demás. Pero tenía que hacer cosas tontas como decir: -perdona soy la rectora, tengo que presidir el acto, o perdona tengo que salir en la foto..., es decir, cosas que, por mi personalidad, me da igual salir o no en la foto, etc., pero que supongo si es un hombre pues no surgirían (E8).

De esta manera, vemos como las mujeres cuentan con menos posibilidades de acceder a puestos directivos o de liderazgo, e incluso cuando consiguen cierto poder, son desautorizadas por hombres.

Cuando ha habido hombres como investigadores principales nadie se ha atrevido a quitar la autoridad, ¿no? Mientras que cuando han sido mujeres sí. [...] Esto lo he visto constantemente, catedráticos, científicos titulares, en el caso del CSIC, desautorizan a la mujer que es una investigadora principal... por lo que sea, desde "tú no tienes ni idea", o sea, de malas maneras, a temas más paternalistas ¿no? formas más paternalistas. Pero esto, por ejemplo, pues no lo he visto cuando es un señor IP (E12).

Discriminaciones que en otros casos son más obvias como por ejemplo cuando se trata de la brecha salarial. Esta cuestión, pese a lo que se podría pensar, sigue sucediendo y una de las razones sería la segregación ocupacional de género. Los datos afirman que “en los empleos de dominación masculina se perciben mayores remuneraciones y más oportunidades de promoción, perpetuándose la producción y reproducción de la brecha salarial” (Ibáñez, García y Aguado, 2022:340). Así lo confirma la siguiente científica, quien trabajó como responsable técnica en Airbus y posteriormente como jefa de proyecto en el área de electrónica para la Agencia Espacial Europea (ESA):

Lo que pasa es que son cosas más sutiles, y que tampoco lo percibes de esa forma cuando lo estas viviendo. En mi primer trabajo entramos dos chicos y yo, el trabajo que me fue asignado a mí era inicialmente el peor considerado, lo que pasa es que hice una cosa que funcionó muy bien, e hice que cambiara el departamento entero, por una técnica nueva y una herramienta que creé (E10).

A pesar de ello, sus compañeros varones ganaban más que ella. Es decir, los tres entraron al mismo tiempo, el presupuesto que ella gestionaba era más grande y ella sola había hecho una herramienta para seguir trabajando en el proyecto, pero aún así el salario de los hombres era mayor que el suyo.

Esto es una cosa que ocurre a lo largo de toda la trayectoria, que las mujeres no negociamos el sueldo, porque yo cuando he entrado a mis revisiones salariales me interesaban más las comisiones, la perspectiva laboral, mi progresión, pero como que no estamos acostumbradas a negociar el sueldo, y mis compañeros chicos siempre negociaban el sueldo, siempre pidiendo más (E10).

No obstante, la brecha de género no sucede de la misma manera ni al mismo ritmo si analizamos los distintos países o según áreas de conocimiento y ramas científicas. La mayor parte de estudios que se han realizado sobre la brecha de género están relacionados con las ciencias STEM, quedando relegados los análisis desde las ciencias sociales, donde la brecha, a pesar de ser más pequeña, resulta más llamativa dependiendo del subárea en cuestión.

La gente habla mucho del sesgo de género en las ciencias más puras, pero no hablan del sesgo de género que nosotras sabemos que tienen las ciencias sociales. A mí, por ejemplo, en el congreso de sociología del trabajo, me quede loca cuando veo que había... llegó un momento en que había dos mesas, una mesa sobre sindicalismo, y una mesa sobre empleo y género. En empleo y género todo señoras [...] Y en el otro,

todo 'señoros' con bigote: sindicatos los señores, temas de género las mujeres (E5).

Efectivamente, como aprecia esta entrevistada, la diferenciación genérica también está en las especialidades dentro de cada área de conocimiento. Por ejemplo, en sociología, aun habiendo muchas mujeres en los departamentos y en puestos directivos resulta interesante analizar la visibilidad de unas y otros dependiendo del tema de estudio. De hecho, estas brechas más sutiles hacen referencia a lo que la sociedad considera más válido, es más visible y con una supuesta mayor objetividad, donde principalmente se suelen ubicar los estudios macrosociológicos y hechos por hombres. Relegando otras temáticas y perspectivas a las mujeres que, por el contrario, suelen ser vistas como menos importantes, están más subalternizadas y gozan de menos estatus.

Hay una cosa que me ha molestado desde el principio y que me sigue molestando ahora... [...] Que es que porque yo soy mujer me tengo que dedicar a temas de género. [...] Como si el género fuera ser mujer [...] Esas son las cuestiones que, son temáticas que me han interesado siempre mucho. Pero como era la única mujer o de las pocas que había en la plantilla de profes, de investigadores, se asumía automáticamente que era yo la que tenía que trabajar temas de género" (E3).

De este modo, el techo de cristal y el efecto tijera perjudica a las mujeres haciendo que no ocupen suficientes puestos de liderazgo en la investigación, pero las razones de no llegar a esos puestos también hay que buscarlas en los inicios. Una de las catedráticas entrevistadas constata de manera personal pero también por las investigaciones realizadas a lo largo de su carrera, que no solo es importante hablar de ese techo de cristal, sino del 'suelo de barro'. Ella plantea este concepto alegando que es muy relevante analizar la trayectoria vital y de dónde vienen muchas de las mujeres para atender a las causas explicativas del por qué resulta más complicado que lleguen a puestos directivos. Además, afirma que antes era mucho peor porque las mujeres estaban en clara desventaja, entre otras cuestiones, porque el proceso de habilitación se constituía a través de un sorteo donde se elegía al tribunal, mayoritariamente formado por hombres. En su caso, de tres veces, únicamente le tocó una mujer porque quienes ya son catedráticos son ellos, entonces los tribunales principalmente los constituyen hombres, que además están ligados a su vez por "lazos de solidaridad y de deudas, digamos, contraídas anteriormente", ejemplificado en que muchos ya habían estado en los tribunales de otros. La consecuencia de que no hubiera mujeres en los tribunales era que, muchos hombres al no ser sensibles (o incluso ser críticos) al tema que ella trabajaba, sobre todo cuando se trata de temas de igualdad, no tenía tantos apoyos ni buenas valoraciones. Según esta catedrática, era debido a esa estructura patriarcal

que decidía e incluso en un pasado no muy lejano, sin unas reglas determinadas:

Yo creo que a las mujeres nos ha costado mucho más, la experiencia es que llegamos más tarde y con más esfuerzo. Eso tampoco es una opinión personal, que también lo es porque también es mi experiencia personal, pero lo he visto reflejado en lo que se llama el techo de cristal de las universidades, de los puestos de catedráticos y catedráticas, y de los puestos de direcciones de revistas [...] antes se decidía sin reglas, se decidía por votos, o sea las habilitaciones se ganaban por votos. Antes de las acreditaciones, hasta el año 2011 o 2010, se habilitaba a la gente por votos [...] en realidad era un acto político, no era un acto de evaluación de méritos (E2).

Sobre estas relaciones de poder y de influencia presentes en todos los niveles de las instituciones académicas y científicas hablan las entrevistadas en más de una ocasión. Actualmente siguen siendo instituciones lideradas por hombres, quienes suelen estar en la pirámide de la jerarquía y ejercen relaciones de poder, influencias, camaradería y corporativismo principalmente entre ellos que se unen a las dinámicas internas de los departamentos, ya sean a través de relaciones de rivalidad o de apoyo.

No obstante, son las instituciones públicas quienes cumplen de manera más escrupulosa con unos mínimos estándares de igualdad entre mujeres y hombres debido a las leyes o reglamentos nacionales, europeos y de las Naciones Unidas en materia de Igualdad de Género. Tal es el caso del organismo español Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) adscrito al Ministerio de Ciencia, Innovación y universidades, el cual tiene su propio Plan de Igualdad entre mujeres y hombres desde el año 2013, aunque aprobaron a principios del 2022 el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del CSIC. Sin embargo y a pesar de estos esfuerzos, sigue siendo difícil que el trato efectivo y real sea igualitario, tal y como plantea esta entrevistada para su área de conocimiento, las humanidades, donde las mujeres que están en la plantilla del CSIC alcanzan el 60 %, pero de nuevo el problema es cómo están conformados los tribunales para acceder a los puestos superiores:

Acabo de estar en un tribunal de promoción interna a un profesor de investigación. Se presentaron dos tercios de hombres y un tercio de mujeres, y conseguir sacar un tercio de mujeres en esos tribunales es complicadísimo. Es decir, de un 60% en el estadio inicial a la altura del punto más alto del escalafón, digamos, hay en un área de humanidades menos de un 30% de mujeres. Es decir, es tan simple como mirar las cifras, no hay que mirar mucho más (E22).

Para esta científica, lo que es evidente es que si no se impone la paridad tanto en los tribunales como en las comisiones, existe una clara inercia que lleva a una masculinización en todas esas instancias y por tanto en la resolución de las mismas. Al mismo tiempo, señala que la precarización de los últimos años y el ofertar menos plazas laborales ha tenido como consecuencia que “se ha relajado, digámoslo así, las exigencias con respecto a la igualdad en los tribunales”. Pero además, según ella existen otros factores más cualitativos, como el hecho de que tanto personas de su generación, como de becarias o contratadas de sus proyectos tienen dinámicas de competencia donde “todo el mundo tiene que ser como muy listo, muy reactivo, estar a la que salta, digamos hacerse notar enormemente” (E22), y considera que en este caso los hombres, incluso los estudiantes predoctorales, por la propia socialización en género, tienen ventajas.

3.2. La distribución del trabajo académico y científico: sesgos y desigualdades

Como decíamos al inicio, la brecha de género se aprecia igualmente en la colaboración y cooperación entre los grupos de investigación. Asimismo, la cuestión de visibilidad dentro del espectro científico y académico, no se queda únicamente en las áreas de conocimiento de las distintas ciencias, sino que los cuidados, dentro y fuera de las instituciones, frecuentemente corren a cargo de las mujeres.

Porque es mucho de atender a estudiantes, atender peticiones sobre conflictos, y entonces de hecho vimos en un artículo para [un proyecto sobre] las mujeres físicas que era cómo que las mujeres hacen todo el trabajo de la familia académica. Pero me parece un trabajo importantísimo, me parece un vacío importante, porque yo creo que ahí también hay ahí un sesgo, yo creo que también en ciencias sociales, bueno las cifras lo dicen también (E5).

Esta percepción de que son ellas quienes hacen todo el trabajo de la familia académica describe el trabajo que realizan las mujeres en el contexto académico y científico, destacando la ocultación de una dimensión de la tarea y la actitud de las mujeres. Es así como el trabajo más invisible es el que corresponde al trabajo afectivo y relacional. Cuestión que tampoco pasa desapercibida a la hora de dirigir los proyectos de investigación, tal y como argumenta la siguiente científica del CSIC respecto a su investigadora principal del proyecto del ERC europeo. La manera de implicarse en preservar un buen clima del equipo de investigación y atender a cada miembro, es algo notorio y que contribuye a mejorar su grupo:

Yo creo que Mercedes se permite una cercanía que difícilmente habría visto en un hombre. [...] Digamos no siempre, ¿no? Porque es una

mujer muy ocupada, pero más o menos, intenta saber qué está pasando dentro de tu casa, cómo estás personalmente (E1).

Existe un claro desequilibrio de género en la carga de servicio académico del profesorado, es decir, tanto en el número de actividades como en el tiempo dedicado a ellas. Así lo corrobora la investigación de Guarino y Borden (2017) utilizando datos de una amplia encuesta realizada en 2014 en los Estados Unidos de América al profesorado de más de 140 instituciones nacionales, además de información de 2012 de un sistema en línea de informes anuales sobre el desempeño para el profesorado titular en dos campus de una gran universidad pública del mismo país. Teniendo en cuenta el rango académico, la 'raza'/etnia y el área o departamento, en ambas fuentes de datos, los resultados sugieren que, en promedio, las docentes emplean más tiempo en actividades académicas que los hombres. Esta diferencia en el servicio académico se debe particularmente a la participación en el servicio interno (el servicio a la universidad, el campus o el departamento), más que al servicio externo (el servicio a las comunidades locales, nacionales e internacionales). Por lo tanto, se podría afirmar que las mujeres docentes asumen una parte desproporcionadamente grande de la carga de "cuidar de la familia académica". Asimismo, esta carga de trabajo repercute también en la productividad en otras áreas del profesorado, como la investigación y la docencia, generando a su vez diferencias salariales y de éxito académico.

Muchos de los servicios académicos que requieren responsabilidad, mucha dedicación y un cierto trabajo administrativo, aunque poco reconocimiento, también es frecuentemente ejercido por mujeres, como nos cuentan a continuación una profesora e investigadora quien estuvo de coordinadora de un máster hace unos años y pudo constatar que hay más coordinadoras que coordinadores, ya que es *"un trabajo que nadie quiere hacer"* (E4). Además, percibió que sus compañeros hombres en el mismo puesto lo hacían de manera totalmente diferente, porque tanto ella como otras compañeras mujeres, por lo general, entendían que una parte fundamental dentro del espacio de la coordinación del máster suponía atender, recibir a estudiantes que quieran hacer esa formación, enseñarles, solucionar sus problemas, etc. Es decir, abarcar todo ese espacio de los cuidados, que las y los estudiantes sepan que hay un espacio de recepción, espacio del cuidado. Máxime durante la pandemia, que las necesidades de cuidado por parte de las/os estudiantes fueron muy grandes y no encontraban canales, ni cauces para hablar de sus problemas de salud mental en muchas ocasiones, problemas que en última instancia las llevaban a no poder continuar con sus estudios. Esta académica llama a esto *"tutorías del cuidado"* que son atendidas en muy pocas ocasiones por varones, y para ella es una parte fundamental de su trabajo pero que habitualmente es muy difícil encontrarlo en la universidad. Y las pocas veces que se encuentra es en mujeres y no en varones ocupando la misma posición:

Una cosa que me llama la atención, que no sé si será igual en las carreras de Ciencias, pero algunos cargos de responsabilidad que llevan mucho trabajo y poco reconocimiento, esos sí los ocupan [las mujeres], o sea coordinaciones de másteres, todo lo que tiene que ver con esas tareas administrativas, todo lo tiene que ver con la coordinación, ahí si llegan, justo en esas posiciones en las que el trabajo que hay que hacer es trabajo invisible, más sutil, que además cuando se ocupa, se ocupa de muy diferente manera [entre hombres y mujeres] (E4).

Cuando hacen balance sobre las discriminaciones existentes entre mujeres y hombres en el mundo científico y académico, la opinión generalizada sobre el funcionamiento al interior de los departamentos de las universidades o de los centros de investigación es que las diferencias son bastantes evidentes atendiendo a los roles que son impuestos o que toman cada uno de los géneros, las tareas que asumen, y las labores que consideran que conlleva su puesto dependiendo de si eres mujer y hombre. Muchas de las entrevistadas consideran que las mujeres tienen una idea más flexible que los hombres sobre las funciones que implica su puesto, asumiendo incluso tareas fuera de lo que su estatus laboral supondría. Por el contrario, ellos tienen muy claro lo que comporta su función y suelen extralimitarse muy poco.

He observado que a la hora de distribuir las tareas en los proyectos, es otro de los aspectos que yo creo que a las mujeres nos dan tareas menos intelectuales y más ejecutoras, tareas de gestión de papeleo, luego lo elevado y lo importante suelen hacerlo los hombres. Incluso ellos mismos nunca se proponen, porque a veces una misma no quiere hacerlo, porque es un rollo, no es lo que más nos suele gustar, pero es cierto que cuando no hay candidatos esto se reparte y normalmente las que más se proponen son las mujeres, y pues vas asumiendo tareas que no son gratas o estimulantes (E11).

Esta profesora plantea como claro ejemplo de esta idea la figura de la secretaría académica en los departamentos universitarios, la cual frecuentemente es asumida por mujeres. Cuando una mujer es la secretaria académica es habitual que también haga fotocopias, lleve los cafés, “se te considera una chica para todo, solucionadora de problemas, y las propias mujeres asumen ese papel de solucionadoras de todo, y siempre disponibles para los compañeros y compañeras” (E11). Sin embargo, cuando son hombres quienes se hacen cargo de ese puesto, adquiere esa función de secretaría académica y no entrarían dentro de sus funciones las tareas menores anteriormente mencionadas. Y esto para la mayoría de expertas, tiene como trasfondo el tema de los cuidados y cómo a través del mandato social se entiende que las mujeres tienen que cuidar a los demás. Dicha secretaría, que al final tiene mucho que ver con los trámites y

procedimientos, las entrevistadas consideran que cuando las mujeres son secretarías tienden mucho más a cuidar, incluso en lo emocional.

De igual manera, son las profesoras y las científicas las que suelen llevar a cabo el trabajo de cuidados también con sus estudiantes o con el resto de compañera/os. Y esta cuestión, que no se habla explícitamente, de nuevo beneficia generalmente a los hombres, llegando a certificar algunas entrevistadas la existencia de una “brecha extrema de cuidado”:

Eso es algo que de lo que no se habla. Pero muchas mujeres académicas nos comemos todos estos trabajos afectivos que no hay manera de computar, ni te llevan a ninguna acreditación, ni te llevan a nada, te llevan a ser una persona responsable y cuidadora de esos estudiantes. Me parece fenomenal, pero es que eso desgraciadamente no se valora porque ningún trabajo de cuidado se valora. [...] Claro que hay una brecha extrema de cuidados [...] sobre todo en la vida académica yo lo veo de manera especialmente asalvajada, porque todo lo que hagas en tu día te va a contar para tu elaboración del currículum lo que te va a permitir sacarte una acreditación antes o después, o no sacártela (E20).

La parte invisible [...], la que no se ve, la del networking, la de conocerte las circunstancias personales que tiene cada uno de... ya sean tus becarios o sea el equipo técnico... Es decir, todas las circunstancias que hace que a veces no puedan tener tanta carga o que otras estén más despejadas... Toda esa carga emocional que está en los trabajos la lleva siempre una figura femenina, que es quién sabe nuestras vidas. Como me pasa a mí hoy en la actualidad. [...] yo veo cómo se abren más fácilmente [las estudiantes] y luego al final del curso como casi siempre les pregunto -oye, ¿habéis tenido problemas con otros compañeros míos por esto?- Y dicen -no, es que ni siquiera se lo hemos comentado. Eso pasa y no solamente con el Covid, sino que pasa después del Covid (E18).

Como vemos, muchas de las mujeres científicas y académicas, especialmente si ocupan cargos de docencia, saben que tienen responsabilidades que asumir con sus estudiantes, aunque sea trabajo invisible, horas que no se pagan monetariamente, y que van en detrimento del tiempo que podrían ocupar en otras tareas. Son muchas más horas a la semana para atender a estudiantes, tener tutorías para desahogarse o que les cuenten sus problemas porque, en ocasiones, no tienen a nadie más a quien acudir.

Pero es algo de lo que no he oído hablar mucho en la academia española, el trabajo afectivo que hacen las académicas [...]. Yo tenía compañeros que eran directores de tesis de TFM, que daban sus clases con su cupo de alumnos y luego me tenían a mí. O sea, ellos tenían,

pues no sé, 35 años, yo 24 años pero con el doble de alumnos, y muchos alumnos y alumnas que venían a mí a contarme sus problemas de salud mental, sus problemas académicos, venían a mí como para que yo les hiciera un poco de trabajo afectivo, de apoyarles, de guiarles, ese trabajo de mentoría que se espera de una mujer, pero no se espera de un hombre (E20).

La sensación de presencia pública pues por supuesto no hay color, o sea reproduciendo los más viejos estereotipos también del cuidado y el apoyo y lo colaborativo frente a la presencia pública, la mayor iniciativa... y bueno pues al final el mayor protagonismo de ellos. [...] Me parece que, en ese sentido, bueno, hay un plus de dedicación, de esfuerzo, de compaginar labores diferentes el cuidado de los próximos, y pues se nota (E4).

Son conscientes de ello por la socialización diferencial que nos han inculcado desde edades tempranas, por lo que en la actualidad se mantienen ciertas dinámicas que siguen correspondiendo a las tradicionales esferas genéricas, es decir, hombres=espacio público y mujeres=espacio privado. Esto también sucede desde las primeras etapas de la carrera académica y científica.

[Desde el grado] La mayor parte de la gente que estaba muy vinculada a los profesores y que tenía más acceso a información sobre becas, conferencias, o sobre qué pasos tenían que empezar a dar como estudiantes de grado para después tener una carrera académica, yo creo que ese mentorazgo se hacía más hacia chicos, al menos en mi grado. [...] Si, es curioso porque éramos más chicas que chicos en la clase y aún así pues ellos estaban más presentes en todas estas dinámicas (E13).

Esta hipervisibilidad de la mayoría de los hombres frente a la opacidad y borrosidad más frecuente en las mujeres científicas y académicas aparece en numerosas ocasiones en las entrevistas. La siguiente entrevistada, explica detalladamente en qué consisten estas actitudes que, como es obvio, no significa que sea algo absoluto, pero que al existir unas estructuras sociales que lo propician, podemos hablar de una cierta ‘hipervisibilidad masculina’, algo que se acentúa con la maternidad³ y que en su caso, al ser madre, si se va de estancia con algún proyecto, por temas de trabajo o si tiene que reducir su jornada, siempre es pensando en su hija. Pero por el contrario, la

³ El tema de la maternidad y el punto de inflexión que supone para las mujeres científicas y académicas en sus carreras laborales será analizado en profundidad en futuros trabajos.

mayoría de sus compañeros hombres muchas veces se van solos a hacer largas estancias o se quedan hasta más tarde después del trabajo, “yo a veces veo compañeros que están a las 19:00 de la tarde fumando en la puerta, charlando súper relajados y yo sé que tienen hijos de la edad de mi hija y yo digo -quién coño está con sus criaturas” (E5). En referencia a la visibilidad, transparencia y exposición pública de los hombres añade:

Y luego el tema del branding, o sea, a los hombres yo los veo mucho más de -¿es que no te has creado tu página personal?, -mi perfil de Google Scholar. O sea, todo lo que es hipervisibilidad, ¿no? y que me vean. Y las mujeres como en la clandestinidad, ahí haciendo un trabajo como más pequeñito, más dirigido, pero muy poco de -oye, he hecho esto y lo otro. Y luego otra cosa que me doy cuenta de que es un poco injusto: Nosotras hacemos miles de horas de trabajo emocional, o sea, yo muchas veces digo -seré yo. [...] O sea, me da la impresión de que lo hacemos sobre todo nosotras. [...] (E5).

La exposición pública y una mayor visibilidad en el ámbito académico y científico son necesarias cuando el trabajo tiene aspectos divulgativos, como cuando hay que hablar en público. Es entonces cuando esta exposición tiene distinto peso para ellas que para los hombres porque en numerosas ocasiones son juzgadas de manera más severa hacia la persona, en lugar de hacia su trabajo. Esto sucede tanto en congresos como en proyectos de investigación, los cuales no son únicamente trabajo individual, de escribir o de laboratorio, sino que también está la parte de cómo hablar en una reunión, cómo hacer una presentación o cómo enfrentarte a la hora de dar clase:

Le dedico muchísimo tiempo a preparar la docencia, pero muchísimo y además siempre con esa inseguridad y ese síndrome del impostor del que hablábamos, que cada vez que voy a dar una clase creo que me la tengo que volver a preparar y además tengo la sensación de que estoy perdiendo todas las facultades de memoria, de actividad vital del mundo, o sea siempre tengo la sensación de que no estoy donde debería estar, o que la camisa que tengo que llevar me queda mal. [...] Prepararme las clases me lleva muchísimo tiempo, pero muchísimo, hay gente que me dice bueno, pero si llevas 30 años en la facultad y bueno me sigue llevando el grueso de mí día a día (E4).

Ese hecho material de mayor dedicación a los cuidados en el entorno laboral, unido a cuestiones más sutiles como esa falta de autoestima de las mujeres en un ambiente tradicionalmente masculino como es la ciencia y la academia, son los ingredientes perfectos para la hipervisibilidad de los hombres. Otro ejemplo podría ser cómo son tratadas las cuestiones de las autorías por parte de la mayoría de hombres y por parte de muchas mujeres a juzgar por los últimos datos, donde los hombres siguen siendo los más

citados a pesar de que las mujeres destacan como autoras de artículos y coordinadoras de monográficos (Segarra-Saavedra et al. 2020). Las entrevistadas atribuyen esto, entre otras cuestiones a que las mujeres tienen “*algo más de pudor de decir -yo voy a ir aquí-, mientras que los hombres no tienen ningún pudor en decir yo voy primero*” (E13), afirmando que hay veces que no lo preguntan y firman primeros. Pero de nuevo no es una cuestión de carácter femenino o algo individual de las mujeres, sino que la propia estructura impone un orden, el cual es patriarcal, y según ellas pueden hacerlo porque la propia estructura se lo permite. Esto parece más evidente cuando existe una jerarquía, pero incluso sucede cuando es entre pares:

Sí, es bastante normal entre pares, o sea, entre la gente que está en la misma posición es bastante normal que vaya el hombre primero como firmante. Igual que es normal que si estás trabajando con tu director. Pero es verdad que si vas con tu director y estás en rangos diferentes del escalafón que siempre vayan como primeros firmantes, hayan trabajado el 80% o el 20% en el trabajo por... ser optimistas (E13).

Esta cosa de las autorías que pesa mucho, que en general se permite mucho más a los hombres que estén como primeros autores, o tienen menos vergüenza para decirlo y bueno, pues hay más personas para protestar a ese respecto. Entonces sí, creo que hay cuestiones fundamentales también, algo que se ve y dicho por los compañeros (E12).

Asimismo, atendiendo a las relaciones de género y la producción colaborativa, la tendencia afirma que las mujeres trabajan más en grupo frente a muchos hombres que prefieren trabajar de manera individual. Algo que expresa esta investigadora que analiza para su tesis doctoral la comunicación de crisis de las empresas pertenecientes al ámbito de la salud, sobre todo relacionadas con el Covid, el Zika y otras enfermedades infecciosas:

Vemos cómo la colaboración, cuando hay dos o más autores, normalmente es género mixto o femenino y los autores que están publicando en solitario son siempre varones. Creo que solamente hay un artículo de todos los que he visto, solo un artículo en el que había una mujer y porque era creo que catedrática y publicó ella, esto a nivel internacional porque es a nivel internacional. Solo mujeres o mujeres y hombres, género mixto trabajando en conjunto y cuando hay solamente un autor es hombre (E19).

De igual manera, y cómo hemos planteado al inicio, según algunos estudios de corte cuantitativo, las mujeres investigadoras tienen menor rendimiento y publican menos que los hombres (Kyvik y Teigen, 1996,

Larivière et al., 2013, Mayer y Rathmann, 2018), infiriendo que ese menor rendimiento es causado por la menor cantidad de publicaciones femeninas. Pero si analizamos más allá de las cifras y de los números, nos damos cuenta de que hay muchos factores como los que hemos analizado que se han pasado por alto. Un claro ejemplo sería que durante la pandemia de la Covid-19 el número de investigaciones y publicaciones realizadas por mujeres descendió dramáticamente, entre otros factores, debido a la desigualdad en el reparto de los cuidados y en la distribución del liderazgo (Viglione, 2020, Cui et al., 2020, Guatimosim, 2020, Pinho-Gomes et al., 2020, Andersen et al., 2020, Yildirim y Eslen-Ziya, 2021, Squazzoni et al., 2021, Dahlberg y Higginbotham, 2021).

Incluso en las situaciones en las que dentro del hogar ellos han participado más, cuando había un varón en la casa, incluso en esas circunstancias, el grueso de la pandemia en casa nos la hemos comido nosotras más. [...] Pienso que se ha dado esa doble situación, ¿no? Por una parte, han sido [las mujeres] mucho más soporte emocional que en un tiempo de cambio radical de ellas mismas y de su entorno, de la familia y de la comunidad en términos generales. Al mismo tiempo son las que más han sufrido el problema emocional (E4).

4. REFLEXIONES FINALES

Como hemos visto, a pesar de que la incorporación de las mujeres al mundo científico y académico ha mejorado en las últimas décadas, la brecha de género existente pone de manifiesto que las relaciones y estructuras de poder patriarcales persisten. En España, la situación de las mujeres en estos ámbitos laborales ha mejorado en posiciones intermedias, pero se mantiene el 'techo de cristal' en posiciones de mayor poder y relevancia. Sin olvidarnos del 'suelo de barro' que supone tener presente en el análisis los condicionantes sociales previos de donde parte cada persona, país y contexto.

Los resultados plantean que las científicas y académicas son conscientes de las discriminaciones y de las relaciones de poder existentes en sus ámbitos laborales, además de intentar cambiarlos con su ejemplo y trabajo. En este sentido, numerosas entrevistadas reflexionan sobre la importancia de que para que exista una verdadera meritocracia se establezcan reglas con claridad porque cuando no hay una serie de medidas a seguir, al final prevalece quien ostenta más poder. Uno de los principales factores del techo de cristal es que las estructuras de gobierno de las universidades y de los centros de investigación científica continúan siendo patriarcales. Y si quienes deciden los consejos de gobierno, los claustros, los tribunales, etc. están compuestos fundamentalmente por varones, será más difícil para una mujer acceder a ellos. Es importante que estas instancias sean paritarias, porque esto ha demostrado que así es como se valoran de manera más igualitaria los currículos de mujeres y hombres.

Dichos resultados obtenidos son coherentes con los estudios realizados en las últimas cuatro décadas que ya venían planteando las dificultades, obstáculos y mejoras para las mujeres en los ámbitos científicos y académicos. La principal limitación que tiene la presente investigación y que queda como futura línea de investigación sería el no haber analizado otras brechas sociales que resultan necesarias atender en nuestro país como pueden ser la brecha étnica (teniendo en cuenta a la comunidad gitana y a las personas racializadas), la brecha por cuestión de diversidad sexo-genérica y analizar más en profundidad la brecha de clase.

Otra cuestión importante es que las entrevistadas estiman que el objetivo no es únicamente romper ese techo de cristal y que las mujeres ocupen puestos de dirección, sino cambiar el sistema y el modo de gestionar. Es decir, que cuando se pide desde las instancias públicas y privadas que las mujeres estudien más ciencia, o que las mujeres tienen que fundar empresas, ser directoras, etc., lo que muchas mujeres señalan es que lo relevante sería que fueran escuchadas sobre el por qué no lo hacen y entender que son los objetivos vitales del conjunto de la sociedad lo que hay que cambiar. Según plantean el problema estaría en el propio sistema que sustenta el mundo científico y académico, pero también en el actual mercado laboral, el cual incita a obtener cada vez más réditos materiales a través de la máxima competencia y de una producción desmedida, en estas sociedades donde las tecnologías han hecho que se difuminen los límites del tiempo y el espacio.

Y es aquí donde cabría preguntarse por la deriva actual tanto a nivel social, económico como educativo, y en concreto en las actuales universidades, las cuales llevan años inmersas en un “capitalismo académico”, es decir, en “un entorno lleno de contradicciones en el que las facultades y los profesionales encuadrados en ellas emplean sus recursos humanos en situaciones de competencia” (Slaughter y Leslie, 1997:9). Este capitalismo académico que permea todos los niveles universitarios y de centros de investigación supone una normalización de la competencia feroz por acreditaciones, publicaciones, editoriales depredadoras, donde lo que prima es la cantidad más que la calidad, además de convertir a las instituciones “en empresas capitalistas ya sea de capital público o privado y subordina las exigencias de formación a la obtención de beneficio, alterando las formas de gobierno y el propio contenido de la formación, así como los ritmos y tiempos de trabajo y el estatuto de los profesores e investigadores” (Galcerán, 2013:163).

En este sentido, las mujeres científicas y académicas entrevistadas también constatan que el trabajo de cuidados, tanto dentro como fuera de casa, recae sobre ellas, reivindicando que sus compañeros se impliquen más en estas cuestiones que generarían un mejor clima laboral, además de ser críticas con las estructuras superiores. En este sentido, muchas consideran que son las mujeres quienes hacen todo el trabajo de la familia académica, debido a que el trabajo más invisible es el que corresponde al trabajo afectivo y relacional tanto dentro como fuera del ámbito laboral, lo que se

traduce igualmente en una hipervisibilidad masculina frente a un trabajo realizado por ellas que no es tan visible, no está remunerado y tiene menos estatus, pero que es igual o más importante que otras tareas que sí dan rédito y computan para ampliar el currículum y optar a acreditaciones, financiamiento y proyectos, entre otros.

En consonancia con lo que plantean Barral et al. (2014) en su investigación con científicas españolas de carreras laborales exitosas, en un mundo en constante separación entre la producción y el desarrollo humano, debemos plantear nuevamente la importancia de armonizar ambos espacios, porque necesitamos un modelo integrado, un paradigma holístico capaz de explicar y reconocer cómo nuestros logros se entrelazan con nuestras vidas. Lo que merecen los tiempos actuales, es entender que la verdadera conciliación de la vida laboral y personal es necesaria no sólo para las mujeres sino como un factor de bienestar social y colectivo, más allá de plantearlo como simples obstáculos de los intereses económicos y de poder.

5. AGRADECIMIENTOS Y NOTA SOBRE LA AUTORÍA DEL TEXTO:

La participación en la elaboración de este texto se ha hecho de manera disímil por parte de la autora y del autor: Marta Romero-Delgado como investigadora contratada (2021-2022) del proyecto *Innovation, decision making and leadership in science: How researchers work together* coordinó el trabajo de campo de la segunda fase del proyecto, realizó la mayor parte de las entrevistas y el posterior análisis de todo el trabajo de campo, además de la redacción de este manuscrito; Simone Belli fue el Investigador Principal de dicho proyecto. Queremos mostrar nuestro agradecimiento a Patricia Hontoria Zaidi y a Nuria Ortiz Jiménez por su colaboración en esta fase de la investigación.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, Giovanni; D'Angelo, Ciriaco Andrea y Di Costa, Flavia. 2013. Gender differences in research collaboration. *Journal of Informetrics*, 7:811-822.
- Agudo, Yolanda. 2006. El lado oscuro de la mujer en la investigación científica: ¿es la ciencia una 'empresa' masculina? *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 1:15-51.
- Andersen, Jens Peter; Nielsen, Mathias W.; Simone, Nicole L.; Lewiss, Resa E. y Jagsi, Reshma. 2020. Meta-Research: COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected. *eLife* 9:e58807. <https://doi.org/10.7554/eLife.58807>
- Araújo, Tanya y Fontainha, Elsa, 2017. The specific shapes of gender imbalance in scientific authorships: A network approach. *Journal of Informetrics*, 11(1):88-102.
- Azpeitia, María Concepción. 2003. Género e identidad profesional en los trabajadores sociales. *Cuadernos de Trabajo Social*, 16: 147-170.
- Barral, María José; Delgado, Isabel; Fernández, Teresa y Magallón, Carmen. 2014. Life Paths of Successful Women Scientists in Spain. *Multidisciplinary*

- Journal of Gender Studies, 3(1):351-372.
<https://doi.org/10.4471/generos.2014.33>.
- Bleidorn, Wiebke; Arslan, Ruben C.; Denissen, Jaap J.A.; Rentfrow, Peter J.; Gebauer, Jochen E.; Potter, Jeff y Gosling, Samuel D. 2016. Age and gender differences in self-esteem-A cross-cultural window. *Journal of personality and social psychology*, 111(3):396-410. doi: 10.1037/pspp0000078.
- Bourdieu, Pierre. 1999. *Razones practicas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.
- Bozeman, Barry y Corley, Elizabeth. 2004. Scientists' collaboration strategies: implications for scientific and technical human capital. *Research Policy*, 33(4):599-616. doi:10.1016/j.respol.2004.01.008
- Bozeman, Barry y Gaughan, Monica. 2011. How do men and women differ in research collaborations? An analysis of the collaborative motives and strategies of academic researchers. *Research Policy*, 40(10):1393-1402.
- Clace, Pauline Rose y Imes, Suzanne. 1978. The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3): 241-247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Comisión Europea, Directorate-General for Research and Innovation. 2013. *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators*. Bruselas: Publications Office.
- Cruz-Castro, Laura. 2021. Diferencias y sesgos de género en la financiación de la investigación: un enfoque dinámico. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (26):6–19. <https://doi.org/10.24965/gapp.i26.10909>
- Cui, Ruomeng; Ding, Hao y Zhu, Feng. 2020. Gender Inequality in Research Productivity During the COVID-19 Pandemic. *Manufacturing & Service Operations Management*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3623492>
- Dahlberg Maria Lund y Higginbotham, Eve (eds.). 2021. *The Impact of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington D.C.: National Academies Press.
- De Montarlot, Anne y Cadoche, Élisabeth. 2021. *El síndrome de la impostora: ¿Por qué las mujeres carecen de tanta confianza en sí mismas?* Barcelona: Península
- Durán, María Ángeles. 2000. Si Aristóteles levantara la cabeza: Quince ensayos sobre las ciencias y las letras. Madrid: Cátedra.
- Elsevier. 2017. *Report 2017: Gender in the Global Research Landscape*. Consultado el 28/11/2024. www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0003/1083945/Elsevier-gender-report-2017.pdf
- Elsevier. 2020. *Gender report 2020: The Researcher Journey Through a Gender Lens*. Consultado el 13/10/2024. www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0011/1083971/Elsevier-gender-report-2020.pdf
- Fell, Clemens B. y König, Cornelius J. 2016. Is there a gender difference in scientific collaboration? A scientometric examination of co-authorships

- among industrial-organizational psychologists. *Scientometrics*, 108(1):113-141. <https://doi.org/10.1007/s11192-016-1967-5>
- Fox, Mary Frank. 2010. Women and men faculty in academic science and engineering: Social organizational indicators and implications. *American Behavioral Scientist*, 53(7):997-1012. <https://doi.org/10.1177/0002764209356234>
- Galceran, Montserrat. 2013. Entre la academia y el mercado. Las Universidades en el contexto del capitalismo basado en el conocimiento. *Athenea Digital*, 13(1):155-167.
- García, María Luisa; Arranz, Fátima; Del Val, Consuelo; Agudo, Yolanda; Viedma, Antonio; Justo, Cristina y Pardo, Pilar. 2006. *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Ghiasi, Gita; Larivière, Vincent y Sugimoto, Cassidy R. 2015. On the compliance of women engineers with a gendered scientific system. *PLoS ONE*, 10(12): e0145931. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0145931>
- Glick Peter y Fiske, Susan T. 1996. The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3):491-512. doi:10.1037/0022-3514.70.3.491.
- González, Lydia. 2015. *Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.
- González, Marta y Pérez, Eulalia. 2002. Ciencia, Tecnología y Género. CTS+I: Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación, 2(5). <http://hdl.handle.net/10261/9488>.
- Guarino, Cassandra y Borden, Victor. 2017. Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family? *Research in Higher Education*, 58, 672-694. doi:10.1007/s11162-017-9454-2.
- Guatimosim, Cristina. 2020. Reflections on motherhood and the impact of COVID 19 pandemic on women's scientific careers. *Journal of neurochemistry*, 155(5): 469-470. <https://doi.org/10.1111/jnc.15158>
- Harding, Sandra. 1996. *Ciencia y feminismo*. Madrid: Morata.
- Holman, Luke; Morandin, Claire. 2019. Researchers collaborate with same-gendered colleagues more often than expected across the life sciences. *PLoS ONE*, 14(4): e0216128. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216128>
- Holman, Luke; Stuart-Fox, Devi y Hauser, Cindy E. 2018. The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLoS Biology*, 16(4): e2004956. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956>
- Hopkins Allison L.; Jawitz, James W.; McCarty, Christopher; Goldman, Alex y Basu, Nandita B. 2013. Disparities in Publication Patterns by Gender, Race and Ethnicity Based on a Survey of a Random Sample of Authors. *Scientometrics*, 96(2):515-534. doi:10.1007/s11192-012-0893-4
- Hosek, Susan D.; Cox, Amy G.; Ghosh-Dastidar, Bonnie; Kofner, Aaron; Ramphal, Nishal; Scott, Jon y Berry, Sandra H. 2005. *Gender differences in Major Federal External Grant Programs*. Santa Monica, RAND Corporation. Consultado el 17/11/2024.

- https://www.rand.org/pubs/technical_reports/TR307.html.
- Huyer, Sophia. 2016. Is the gender gap narrowing in science and engineering? En *UNESCO science report: towards 2030*, 85-103. Paris: UNESCO Publishing.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235406>
- Ibáñez, Marta; García Mingo, Elisa y Aguado, Empar. 2022. Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 101:329-343. <https://doi.org/10.5209/stra.81673>
- Jadidi, Mohsen; Karimi, Fariba; Lietz, Haiko y Wagner, Claudia. 2018. Gender disparities in science? Dropout, productivity, collaborations and success of male and female computer scientists. *Advances in Complex Systems*, 21(3-4).
- Jagsi, Reshma; Griffith, Kent A.; Jones, Rochelle; Perumalswami, Chithra R.; Ubel, Peter y Stewart, Abigail. 2016. Sexual harassment and discrimination experiences of Academic Medical Faculty. *JAMA*, 315(19):2120-2121. <https://doi.org/10.1001/jama.2016.2188>
- Knobloch-Westerwick, Silvia; Glynn, Carroll J. y Huge, Michael. 2013. The Matilda Effect in Science Communication: An Experiment on Gender Bias in Publication Quality Perceptions and Collaboration Interest. *Science Communication*, 35(5): 603-625.
<https://doi.org/10.1177/1075547012472684>
- Kyvik, Svein y Teigen, Mari. 1996. Child care, research collaboration, and gender differences in scientific productivity. *Science, Technology and Human Values*, 21(1):54-71.
- Lara, Catalina. 2007. La perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la producción científica. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1):133-148. <https://revistas.um.es/rie/article/view/96611>
- Larivière, Vincent; Ni, Chaoqun; Gingras, Yves; Cronin, Blaise y Sugimoto, Cassidy R. 2013. Bibliometrics: global gender disparities in science. *Nature*, 504:211-213. <https://doi.org/10.1038/504211a>
- Larivière, Vincent; Vignola-Gagné, Etienne; Villeneuve, Christian; Gélinas, Pascal y Gingras, Yves. 2011. Sex differences in research funding, productivity and impact: an analysis of Quebec university professors. *Scientometrics*, 87(3):483-498.
- Lerchenmueller, Marc J.; Sorenson, Olav y Jena, Anupam B. 2019. Gender differences in how scientists present the importance of their research: observational study. *British Medical Journal*, 367, l6573. <https://doi.org/10.1136/bmj.l6573>.
- Lewison, Grant. 2001. The quantity and quality of female researchers: A bibliometric study of Iceland. *Scientometrics*, 52(1):29-43. doi:10.1023/A:1012794810883.
- Leydesdorff, Loet y Wagner, Caroline S. 2008. International collaboration in science and the formation of a core group. *Journal of Informetrics*, 2(4):317-325. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2008.07.003>.
- Long, J. Scott. 1990. The origins of sex differences in science. *Social Forces*,

- 68:1297-1316.
- Long, J. Scott; Allison, Paul D. y McGinnis, Robert. 1993. Rank advancement in academic careers: Sex differences and the effects of productivity. *American Sociological Review*, 58(5):703-722.
- López, Ana J. y Pereira, Dolores. 2021. Transfer of knowledge: is it a gender matter? *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, (5):16-30. <https://doi.org/10.4995/citecma.2021.14261>
- López, Ana J.; Pereira, Dolores.; Dema, Sandra y Díaz, Capitolina. 2020. Informe encuesta AMIT sobre el sexenio de transferencia: resultados preliminares. *Revista Igualdad*, 14:56-64.
- Martin, Jennifer L. 2014. Ten simple rules to achieve conference speaker gender balance. *PLoS Computational Biology*, 10(11): e1003903. <https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1003903>
- Mayer, Sabrina J. y Rathmann, Justus M.K. 2018. How does research productivity relate to gender? Analyzing gender differences for multiple publication dimensions. *Scientometrics*, 117(3):1663-1693. doi:10.1007/s11192-018-2933-1.
- McDowell John M. y Smith, Janet K. 1992. The effect of gender-sorting on propensity to coauthor: Implications for academic promotion. *Economic Inquiry*, 30(1):68-82. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1992.tb01536.x>
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades - Unidad Mujeres y Ciencia. 2025. *Informe "Científicas en Cifras"*. <https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/a7f58f07-de09-4410-9ff8-959483ac49cc>
- Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J. y Handelsman, Jo. 2012. Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109: 16474-16479.
- National Science Foundation, NSF. 2012. *Science and Engineering Indicators 2012 (NSB 12-01)*. Arlington, National Science Foundation.
- O'Dorchai, Sile; Meulders, Danièle; Crippa, Francesca y Margherita, Antonia. 2009. *She figures 2009. Statistics and indicators on gender equality in science*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/10329>
- OEI, Organización de Estados Iberoamericanos. 2018. *Papeles del Observatorio N° 9: Las brechas de género en la producción científica Iberoamericana*. Buenos Aires, Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad de la Organización de Estados Iberoamericanos (OCTS-OEI).
- Pinho-Gomes Ana-Catarina; Peters, Sanne; Thompson, Kelly; Hockham, Carinna; Ripullone, Katherine; Woodward, Mark y Carcel, Cheryl. 2020. Where are the women? Gender inequalities in COVID-19 research authorship. *British Medical Journal-Global Health*, 5(7): e002922. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2020-002922>.
- Pohlhaus Jennifer R.; Jiang, Hong; Wagner, Robin M; Schaffer, Walter T. y

- Pinn, Vivian W. 2011. Sex differences in application, success, and funding rates for NIH extramural programs. *Academic medicine*, 86(6):759-767. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31821836ff>
- Reskin, Barbara F. 1978. Scientific productivity, sex, and location in the institution of science. *American Journal of Sociology*, 83(5):1235-1243. <https://doi.org/10.1086/226681>.
- Reuben, Ernesto; Sapienza, Paola y Zingales, Luigi. 2014. How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 111(12), 4403-4408. <https://doi.org/10.1073/pnas.1314788111>.
- Rossiter, Margaret W. 1993. The Matthew Matilda effect in Science. *Social Studies of Science*, 23(2):325-341. <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>
- Segarra-Saavedra, Jesús; Tur-Viñes, Victoria y Hidalgo-Marí, Tatiana. 2020. Género y perfil en las autorías y colaboraciones de Revista Mediterránea de Comunicación (2010-2019). *Index.Comunicación*, 10(1):149-172. <https://doi.org/10.33732/ixc/10/01Genero>
- Shaw, Allison K. y Stanton, Daniel E. 2012. Leaks in the pipeline: separating demographic inertia from ongoing gender differences in academia. *Proceedings of the Royal Society of London*, 279(1743):3736-3741. <https://doi.org/10.1098/rspb.2012.0822>.
- Slaughter, Sheila y Leslie, Larry L. 1997. *Academic Capitalism, Politics, Policies and the entrepreneurial University*. London: The Johns Hopkins University Press.
- Squazzoni, Flaminio; Bravo, Giangiacomo; Grimaldo, Francisco; García-Costa, Daniel; Farjam, Mike y Mehmani, Bahar. 2021. Gender gap in journal submissions and peer review during the first wave of the COVID-19 pandemic. A study on 2329 Elsevier journals. *PLoS ONE*, 16(10): e0257919. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257919>.
- SRUK/CERU-Society of Spanish Researchers in the United Kingdom. 2018. *Percepciones que crean barreras. Igualdad de género en la investigación científica*. Fundación COTEC para la Innovación. Madrid: Sociedad de Científicos Españoles en Reino Unido - CERU.
- Teele, Dawn L. y Thelen, Kathleen. 2017. Gender in the journals: Publication patterns in political science. *PS: Political Science & Politics*, 50(2):433-447. doi:10.1017/S1049096516002985.
- Tomàs, Marina y Mentado, Trinidad. 2013. Las temáticas y preocupaciones de las investigadoras élite en Ciencias Sociales de las universidades catalanas. *Arbor*, 189(760):a019. <https://doi.org/10.3989/arbor.2013.760n2005>
- Trower, Cathy A., y Chait, Richard P. 2002. Faculty Diversity: Why women and minorities are underrepresented in the professoriate, and fresh ideas to induce needed reform. *Harvard magazine*, 104(4):33-37.
- Uhly, Katrina M.; Visser, Laura M. y Zippel, Kathrin S. 2017. Gendered patterns in international research collaborations in academia. *Studies in Higher Education*, 42(4):760-782.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1072151>

- Umbach, Paul D. 2007. Gender equity in the academic labor market: An analysis of academic disciplines. *Research in Higher Education*, 48:169-192. <https://doi.org/10.1007/s11162-006-9043-2>.
- Unidad de Mujeres y Ciencia, UMYC. 2011. *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la Ciencia Española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Viglione, Giuliana. 2020. Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say. *Nature*, 581(7809):365-366. <https://doi.org/10.1038/d41586-020-01294-9>.
- Webster, Berenika M. 2001. Polish women in science: A bibliometric analysis of Polish science and its publications. *Research Evaluation*, 10(3):185-194. <https://doi.org/10.3152/147154401781776999>.
- West, Jevin D.; Jacquet, Jennifer; King, Molly M.; Correll, Shelley J.; Bergstrom, Carl T. 2013. The role of gender in scholarly authorship. *PLoS One*, 8(7):e66212. doi: 10.1371/journal.pone.0066212.
- Wright, Anne L.; Schwindt, Leslie A.; Bassford, Tamsen L.; Reyna, Valerie F.; Shisslak, Catherine M.; Germain, Patricia A.; Reed, Kathryn L. 2003. Gender differences in academic advancement: patterns, causes, and potential solutions in one US College of Medicine. *Academic medicine*, 78(5):500-508. <https://doi.org/10.1097/00001888-200305000-00015>.
- Wuchty, Stefan; Jones, Benjamin y Uzzi, Brian. 2007. The increasing dominance of teams in production of knowledge. *Science*, 316(5827):1036-1039. <https://doi.org/10.1126/science.1136099>
- Yildirim, T. Murat; Eslen-Ziya, Hande. 2021. The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown. *Gender, Work, & Organization*, 28(S1):243-249. <https://doi.org/10.1111/gwao.12529>
- Zeng, Xiao H.; Duch, Jordi; Sales-Pardo, Marta; Moreira, João A.; Radicchi, Filippo; Ribeiro, Haroldo V.; Woodruff, Teresa K. y Amaral, Luís A.N. 2016. Differences in collaboration patterns across discipline, career stage, and gender. *PLoS Biology*, 14(11): e1002573. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.1002573>