

TERESA SAMPER-GRAS¹
MARCELA JABBAZ²
SERGIO TOMÁS³
ANDREA FERRER⁴

¡No son las criaturas, es la Academia! Brechas salariales de género y carrera investigadora en la Universidad

It's Not the Creatures, It's The Academy! Gender Pay Gaps and Research Careers in Academia

RESUMEN

El objetivo del presente texto es presentar a la maternidad como argumento que naturaliza las dificultades de las mujeres en sus carreras académicas y que desplaza a los actuales criterios de evaluación científica. A partir de un estudio sobre la brecha salarial en la Universitat de València se identifican y se confrontan situaciones salariales como la penalización por maternidad y el plus salarial por paternidad para tratar de reconocer cómo opera una institución meritocrática. Se analiza el complemento salarial por sexenios que reconoce salarialmente la productividad de hombres y mujeres que ocupan posiciones estables en la universidad y sus repercusiones en las distintas áreas de conocimiento según su estilo competitivo. Las consecuencias que ha generado la pandemia de la COVID-19 para las mujeres académicas pueden agravarse si solo observamos como problema la falta de conciliación sin propuestas para el cambio de evaluación que rige la I+D+i.

Palabras clave: Plus de paternidad, penalización de maternidad, brechas salariales de género, sexenios de investigación, universidad.

ABSTRACT

The aim of this text is to present motherhood as an argument that naturalizes the difficulties of women in their academic careers and that displaces the current criteria of scientific evaluation. Based on a study of the salary gap at the Universitat de València, we identify and confront salary situations such as the wage penalty for motherhood and the earnings bonus for fatherhood in order to try to recognize how a meritocratic institution operates. The sexennial salary supplement that recognizes salary productivity between men and women who occupy stable positions at the University are analyzed and related to the different areas of knowledge according to their competitive style is analyzed. The consequences that the COVID-19 pandemic has generated for academic women can be aggravated if we only observe as a problem the lack of conciliation without proposals for the change of evaluation that governs R+D+i.

Keywords: Earnings bonus for fatherhood, Wage penalty for motherhood, Gender pay gap, sexennial research, University.

1 Institut Universitari d'Estudis de les Dones. Universitat de València, m.teresa.samper@uv.es

2 Institut Universitari d'Estudis de les Dones. Universitat de València, marcela.jabbaz@uv.es

3 Universidad Complutense de Madrid, sertomas@ucm.es

4 Universidad Complutense de Madrid, anferr14@ucm.es

SUMARIO

1.- Introducción: La maternidad como naturalización de los problemas de las mujeres en la Academia. 2.- La influencia de la formación de una familia en la carrera académica. 3.- Metodología: La eliminación de una generación de PDI Titulares y el cálculo de las brechas. 4.- Las brechas salariales de género y la incidencia de la progenie. 5.- La importancia de la productividad científica en las trayectorias de las académicas. 6.- Conclusiones: Es la Academia, también. Referencias bibliográficas.

1. Introducción: La maternidad como naturalización de los problemas de las mujeres en la Academia

En el presente trabajo ofrecemos argumentos para cuestionar que la maternidad y su principal correlato sociolaboral, la falta de conciliación, sean el principal hándicap que encuentran las mujeres que trabajan como personal docente e investigador (PDI) en la universidad. Como investigación feminista:

Implica argumentar que no se trata de procesos «naturales» sino de procesos sociales y culturales, lo cual nos lleva a cuestionar las categorías que usamos cotidianamente y a analizar qué significan. Al tomar categorías concretas, la tarea consistiría en entender qué significados implícitos encierran esos sustantivos, los cuales pueden estar privilegiando a un grupo dentro de la misma categoría (Raquel [Lucas] Platero, 2014: 85).

Así, la maternidad es la respuesta naturalizada del sistema para explicar las dificultades que encuentran las mujeres en el desarrollo de su carrera investigadora, sin cuestionar las estructuras sociales y laborales que hay detrás de la actual evaluación de la actividad científica en la Academia.

Uno de los temas centrales en el estudio de las relaciones entre mujeres y carrera científica es la cuestión de la deserción. Los informes sobre ciencia y mujeres⁵ muestran las ya conocidas *gráficas de tijera* que señalan que existe una mayor cantidad de mujeres que inician una carrera investigadora pero que, luego, encuentran más barreras para mantenerse y para ocupar puestos estables y superiores. Otra imagen, asociada a este fenómeno de los abandonos de la carrera científica por parte de las mujeres es la de *la tubería que gotea (leaky pipeline)*, metáfora que señala que se van produciendo paulatinas deserciones a lo largo de todas las etapas de la carrera investigadora, principalmente, en las áreas de conocimiento de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Suele apuntarse la toma de decisión por parte de ellas de tener criaturas como una de las principales causas de su pérdida de competitividad. Una decisión que se apunta como individual y externa al mundo de la investigación (Walters y Whitehouse, 2015).

Pero, ¿por qué puede ser importante aquí sacar a colación estas imágenes que nos muestran la persistencia de la desigualdad de género en la academia?

5 *Científicas en Cifras* para España, <https://www.fecyt.es/es/publicacion/cientificas-en-cifras-2017> y *She Figures* para Europa, <https://epws.org/tag/she-figures/>

Probablemente por que, con el confinamiento provocado por la COVID-19, nuestros hogares pasaron a ser el espacio total en el que se desarrolló nuestro día a día vital, laboral, individual y relacional, agravando la situación previa de desigualdad. En estas circunstancias extraordinarias, las personas que trabajamos remuneradamente nos hemos visto obligadas a trasladar las labores a casa, teniendo que superponer en las coordenadas espacio-tiempo las tareas domésticas y de cuidado, con las vinculadas al empleo. Algunos estudios, como el de Ramos y Gómez (2020) en España y el de Glorieux (2020) en Bélgica, ya evidenciaron la existencia previa y el agravamiento con la pandemia de la situación de desigualdad existente entre mujeres y hombres en el reparto del trabajo en el hogar. Pero, sobre todo, porque diversas publicaciones coinciden en que se ha producido una notoria diferenciación por sexo en la productividad de mujeres y hombres de ámbito académico, medida por la cantidad de artículos científicos enviados durante la pandemia a revistas especializadas (Frederickson, 2020; Andersen *et al.*, 2020; Vincent-Lamarre *et al.*, 2020). No olvidemos que la carrera investigadora se basa principalmente en la cantidad y la calidad de las publicaciones científicas individuales, así como en la participación en proyectos de investigación. El problema que observamos es que estas interpretaciones sobre la baja productividad científica de las mujeres durante el confinamiento, refuerzan como único argumento la falta de conciliación de las mujeres para explicar sus dificultades de progresión en la Academia.

En un anterior estudio, a partir del análisis de las brechas salariales de género (Jabbaz *et al.*, 2019), observamos que las diferencias salariales no procedían de la productividad en investigación competitiva ya que los sexenios, que son el complemento que reconoce esta productividad científica, aportan solo un 5% al 100% de la propia brecha salarial de género en la universidad (que es, globalmente, del 10,9%). En aquel estudio, señalamos que la brecha salarial de género de la universidad procede, fundamentalmente, de los proyectos de investigación contratada y de los cursos y conferencias. Lo que observamos (Jabbaz *et al.*, 2019) fue que las científicas priorizan sus investigaciones competitivas sobre otras actividades, aunque las penalice en salarios. Como el tiempo no es elástico y hay que resignar algo para cumplir con la doble jornada laboral (remunerada y no remunerada), las científicas, en general, eligen mantenerse «en carrera», dedicando tiempo a sus investigaciones. Dichas elecciones fueron las que tomaron las mujeres que se mantuvieron en la carrera académica puesto que el estudio se centraba en el personal titular, esto es, las mujeres que ya habían alcanzado la estabilidad. La cuestión pues puede ser que el daño causado por el confinamiento sobre las mujeres académicas que no han alcanzado esa estabilidad pueda ser amplio.

Puesto que todavía no podemos saber qué pasará en un futuro siquiera inmediato dentro de la vida académica española, para el presente trabajo nos hemos decidido a revisar los datos de 2015 que se utilizaron para el estudio de la brecha salarial de género en la Universitat de València (Díaz-Martínez *et al.*, 2017; Jabbaz *et al.*, 2019) a fin de ofrecer un dibujo de la situación pre-pandemia para poder valorar dicho futuro escenario: ¿qué pasará con las mujeres que no están todavía estabilizadas dentro del sistema de I+D+i en España?, ¿qué pasará con la todavía exigua promoción de las mujeres en la carrera académica?

2. La influencia de la formación de una familia en la carrera académica

Adentrándonos en los estudios sobre la brecha salarial de género, la primera cuestión que queremos recoger es que la decisión de tener criaturas o no, afecta social y laboralmente de un modo desigual a mujeres y hombres. De hecho, la literatura indica que las mujeres sufren una *penalización de la maternidad* (Waldfoegel, 1997; Anderson, 2002; Budig y England, 2001), es decir, que las mujeres ganan menos cuando son madres respecto de las mujeres que no lo son. En el mismo escenario doméstico, los hombres, un *plus de paternidad* (Hodges y Budig, 2010) que indica que los hombres ganan más cuando son padres respecto de los hombres que no lo son. Otras autoras (Simonsen y Skipper en Dinamarca, 2012; Whitehouse, 2002 en Reino Unido y Australia) analizan el efecto combinado de ambos tipos de discriminación: plus de paternidad y penalización de maternidad. En este artículo, como veremos más adelante, agregamos una medida de síntesis que denominamos *brecha de familia*, para referirnos a una medida que vincula el salario de las mujeres con hijos y/o hijas respecto de los hombres con hijos y/o hijas.

En el estudio de Hodges y Budig (2010), después de hacer un tratamiento longitudinal de los salarios de mujeres y hombres en Estados Unidos desde 1979 a 2006, ellas concluyen que el plus salarial de la paternidad es el efecto más probado de la masculinidad hegemónica y que se manifiesta de forma clara. Para llegar a esta conclusión han controlado cualquier otra variable que pudiera incidir, como: capital humano, demanda laboral, estructura de la familia y empleo de la mujer. Las diferencias de salario a favor de la paternidad podrían entrar en contradicción con uno de los grandes valores individuales de las instituciones científicas: la meritocracia. Pero estos valores meritocráticos se aplican con un doble rasero y no están tan desligados de una cultura masculina del trabajo:

La construcción de las cualificaciones, lejos de ser un proceso neutro, se encuentra sesgada por género. A la hora de dar valor a determinados empleos, se tiene en cuenta ciertos elementos y se prescinde de otros, de forma más o menos consciente. La construcción de las cualificaciones y de las categorías profesionales es, por lo tanto, un proceso que dota de valor social y cultural al trabajo (Maruani, 1993 citada por Torns *et al.* 2016: 94).

Hodges y Budig (2010) indican que la construcción de la masculinidad hegemónica en el lugar de trabajo es engendrada a través de la práctica organizacional cotidiana, particularmente mediante el uso abstracto de las jerarquías que asumen un *ideal de trabajador* incorpóreo y universal. Pero mientras desde esa práctica se argumenta que ese ideal es de género neutral, Joan Acker (1990) ya señaló que este trabajador es en realidad un hombre con pocas obligaciones no laborales y que tiene una esposa o pareja que asume la mayor parte del trabajo doméstico y reproductivo, que «la masculinidad hegemónica se caracteriza por la imagen de un liderazgo fuerte, técnicamente competente y autoritario, que es sexualmente potente y atractivo, y que tiene una familia y sus emociones bajo control» (p. 153). La paternidad misma puede ser un valor que se asocie con rasgos individuales

no observables como lealtad o confiabilidad (Kaufman y Uhlenberg 2000). Por su parte, Walters y Whitehouse (2015) analizan las dificultades que encuentran las mujeres trabajadoras para que las disposiciones de las empresas sean amigables para la atención a la familia que superen esa idea de *trabajador ideal* libre de responsabilidades familiares.

La organización del trabajo no les resulta amigable cuando, por ejemplo, los horarios de trabajo son incompatibles con la conciliación de las demandas que surgen en el espacio doméstico con las del trabajo remunerado, lo que produce desigualdades de género. Mientras tanto, se legitiman sus acciones a través de argumentos que naturalizan la desigualdad (Glenn, 2002, citada por Acker, 2006: 453) ¿Qué naturalización podría ser más fácil o más de sentido común que la individual decisión de ser madre?

Los argumentos meritocráticos hacen el resto, justificando la paralización o expulsión de la carrera investigadora por falta de logros científicos, cuando hubo que saltar incontables barreras, además de la maternidad. Sin embargo, hay estudios que muestran que las mujeres necesitaban dedicar un esfuerzo 3,5 veces superior al trabajo de ellos para ser igualmente reconocidas en la Academia como señalaron Wenneras y Wold (1997); otros que indican que no se valora igual el mismo perfil según te llames John o Jennifer (Moss-Racusin et al., 2012); o que identifican la influencia de los estereotipos en el estudiantado de ciencias (Lauer et al, 2013). Las instituciones académicas se presentan a sí mismas como entidades meritocráticas, donde se aprecian valores individuales que se evalúan externamente (desde la revisión por pares a la valoración de los proyectos de I+D por las agencias externas) y donde se niega sistemáticamente la presencia de sesgos sexistas (entre otros, como los racistas o clasistas). El discurso de la excelencia (Herzog et al., 2015) y de la competitividad —siempre entendida en términos individuales frente a la colectiva producción del conocimiento científico— se vuelve hostil a las mujeres (Taylor y Lahad, 2017) como ya hemos indicado antes y se refuerza cuando son madres (Baker, 2010; Obiol y Villar, 2017; Montes-López y Simbürger, 2019).

En este estudio vamos a tratar de mostrar que los valores meritocráticos actuales de la vida académica basados en la medición de la excelencia forman parte del proceso que legitima que las mujeres se queden atrás en la carrera científica por motivos de conciliación, esto es, por naturalizar la maternidad como una decisión individual externa a la Academia. Para ello, realizamos una nueva explotación de los datos de las nóminas de 2015 de la Universitat de València (en adelante, UV) como información pre-pandemia para cuestionar que la tenencia de criaturas sea el único argumento que se baraje como causa de la falta de competitividad de las mujeres en su carrera científica. Para ello, continuamos ahondando en las posibilidades que nos ofrecen el cálculo de las brechas salariales de género.

En este artículo se pone el foco en la medición del impacto salarial de la tenencia de criaturas. Las BSG han sido miradas desde distintas perspectivas, de modo tal que identificamos tres medidas de diferenciación salarial: penalización de la maternidad, plus de paternidad y la brecha salarial de familia, y se analizan estos índices en relación con el complemento salarial variable de los sexenios como aproxima-

ción a los problemas que pueden encarar las académicas, a medio y largo plazo, por la merma en sus publicaciones y en su participación en proyectos de investigación derivadas de la pandemia.

3. Metodología: La eliminación de una generación de PDI Titulares y el cálculo de las brechas

Si bien, la mayoría de estudios feministas que buscan conocer la situación de las mujeres en la academia, se apoyan en entrevistas en profundidad (Acker, 2006; Cecilie Thun, 2020; Montes-López y Simbürger, 2019; etc., solo como ejemplos), en nuestro caso, optamos por una investigación cuantitativa basada en los datos administrativos de las nóminas del profesorado de la UV de 2015. Consideramos que esta elección no está en contradicción con buena parte la tradición feminista que establece que lo relevante está en el enfoque de la investigación y no en la elección de las técnicas (Harding, 2002, e.o.1987; Reinharz, 1992; Biglia, 2014).

Como se ha indicado, ya fue mostrada la existencia de las brechas salariales de género (BSG) en un entorno negado, debido a su consideración de regulado y meritocrático, como es el de la universidad (Jabbaz et al, 2019). Para el presente artículo, los datos de nómina de la UV de 2015 junto con los datos sociodemográficos nos ofrecen la capacidad para calcular, además de las brechas salariales de género (BSG), las medidas de penalización de la maternidad, de plus de paternidad y de brecha de familia, todas estas medidas ajustadas por hora trabajada. En cuanto a los componentes de la nómina, analizamos el correspondiente a sexenios que vamos a utilizar como indicador de la productividad científica. Por lo que se refiere a la categoría del personal docente e investigador (PDI), el análisis se centra en el Titular Universitario ya que es el grupo mayoritario. Además, el hecho de trabajar con una sola categoría nos permite eliminar una gran variabilidad de circunstancias y aislar la mayoría de factores que puedan incidir en las mediciones. Por lo tanto, estamos hablando de una categoría laboral que puede ser ya final de recorrido académico (no estas obligado a progresar como en las categorías precedentes) y que ofrece estabilidad. Si pensamos en la imagen del gráfico de tijera, estamos hablando de la mayoría de hombres que han accedido a la carrera académica y a una parte de las mujeres, las que han logrado superar todas las barreras. Además de estar en edades, donde ellas, en la mayoría de los casos, ya han tomado la decisión de ser madres o no.

De hecho, tomamos la edad como variable analítica ya que, como indicador de ciclo de vida nos ayuda a ubicar a las mujeres en sus carreras académicas en relación con la posibilidad de la maternidad y, a su vez, nos aproxima a la identificación de diferentes generaciones académicas, cuyas vivencias cambian en relación a las exigencias de excelencia y competitividad de cada época. Un acontecimiento necesario para comprender este contexto es que, como señalan Cabezas y Torres (2015), desde 1996, el año en que se crean los sexenios de investigación, hasta 2005, las tasas de éxito en la consecución de sexenios respecto de las solicitudes rozaban el 100%. Nos preguntamos entonces si todas las generaciones se comportaban igual en relación a la formación de familia y a la carrera competitiva.

Para aproximarnos a la influencia de la edad en los datos, realizamos una serie de análisis mediante pruebas de ANOVA. En la tabla 1, parte «a», comparamos las medias de edades según las diferentes situaciones con relación a la tenencia de hijos/as. Observamos que, independientemente del sexo, la situación *sin hijos/as* presenta una media de edades superior a la de *con 1 hijo/a* y *con 2 o más hijos/as*. En consecuencia, especulamos que hay una generación, la de Titulares de más edad, que optaron de manera diferenciada por no tener criaturas.

Tabla 1. Comparación de medias (prueba de ANOVA)*

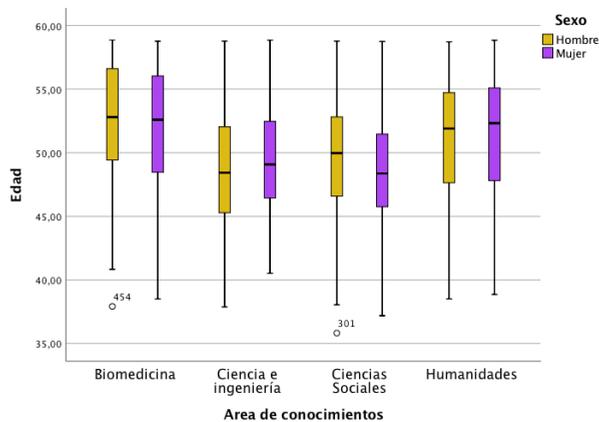
a. Factor: Tenencia de hijos/as	N (1145)	Media de edad		
		Total	Mujeres	Hombres
Sin hijos/as	469	54,55	54,32	54,69
con 1 hija/o	271	52,34	51,56	53,12
con 2 o más hijas/os	405	50,35	49,72	50,79
b. Factor: Edades	N (1145)	Media del valor del sexenio, € por hora		
		Total	Mujeres	Hombres
48 años o menos	397	1,40	1,27	1,50
De 49 a 58 años	517	1,53	1,56	1,51
59 o más años	231	1,30	1,39	1,24

*En ambos caso la significatividad de la prueba estaba por debajo del 0,05

Fuente: Elaboración propia sobre la base de nóminas de 2015 de la Universitat de València.

En la parte «b» de la tabla 1, analizamos la media del valor-hora del complemento de sexenios con relación a diferentes franjas de edades. Después de varias pruebas con diferentes agrupaciones de la edad, tomando como referencia la afirmación precedente respecto de que las personas sin hijos/as, tanto hombres como mujeres, tienen una edad media más alta, calculamos la media de valor-hora del sexenio para el PDI Titular según los grupos de edad que se observan en la tabla. En cuanto al dato total, observamos que el grupo más joven (48 años o menos) tiene una media del valor-hora del sexenio menor que el grupo intermedio (de 49 a 58 años). Una diferencia que puede ser asumible, puesto que tener más edad puede suponer más tiempo en la academia y más posibilidades de obtener sexenios. Por el mismo argumento, puede sorprender que el grupo de mayor edad (59 y más años) tenga el promedio más bajo de todos: 1,30€.

Si continuamos observando, el análisis desagregado por sexo en la parte «b» de la tabla 1, el comportamiento es similar. La única cantidad que se sale de ese comportamiento, es el de las PDI Titulares mujeres de 59 o más, al igual que los hombres, cobran menos que las edades intermedias de 49 a 58 años (1,56€), pero a diferencia de los hombres, cobran bastante más que las más jóvenes de la franja de

Figura 1. Diagrama de caja. Titulares de Universidad, menores de 59 años.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de nóminas de 2015 de la Universitat de València.

48 años o menos años (1,27€). Seguramente ellas, son las que no han promocionado a catedráticas. Si esto fuera así, estos datos podrían apoyar la idea tanto de que ellas presentan menos su candidatura a la acreditación a cátedra, o bien que, si sí se presentan, a ellas se les infravalora.

Para el presente trabajo, nos interesa destacar que, en total, el grupo de mayor edad fue una generación que para «sobrevivir en la academia» no tuvo tantos controles y exigencias competitivas vinculadas con la obtención de publicaciones científicas y la participación en proyectos de I+D+i competitivos como ya hemos indicado (Cabezas y Torres, 2015). Ante el análisis de edad en relación con la maternidad/paternidad (parte «a» de la tabla 1) y con la productividad científica (parte «b» de la tabla 1) hemos tomado la decisión de incluir en nuestro análisis solo al grupo del PDI Titular de Universidad hasta 58 años que son 914 individuos. Sin embargo, para el análisis que necesitamos, hemos debido de eliminar 12 individuos por que hemos perdido su asignación a un área de conocimiento. Así el registro final es de 902 titulares de la Universidad. Este recorte ha facilitado la realización de un análisis más pormenorizado del núcleo de personas sobre la que ha recaído un peso importante de la evaluación de la carrera investigadora.

Hasta ahora hemos destacado una diferencia temporal en la evaluación científica, pero también hay diferencias evaluativas en las distintas áreas de conocimiento. En una aproximación rápida, podemos observar que las exigencias para la acreditación a las cátedras de la misma agencia española de evaluación (ANECA) son cuantitativamente diferentes según áreas: en las áreas que conocemos como más competitivas, las conocidas como STEM junto con el mundo de la biomedicina, se exige entre 45 y 150 contribuciones científicas en revistas indexadas en el JCR; frente a las entre 16 y 50 publicaciones de calidad en las áreas de Ciencias Sociales y Humanidades. Solo el caso de las ciencias del comportamiento, con una cultura evaluativa muy próxima a la biomedicina, exigen 60 publicaciones JCR. Así, aten-

diendo tanto a las diferentes áreas de conocimiento que marca la ANECA como a la distribución de facultades en los distintos campus de la propia UV, hemos construido la variable «área de conocimiento» en la que hemos considerado la procedencia del profesorado agrupando las facultades del siguiente modo:

Biomedicina: facultades de Biología, Farmacia, Medicina y Odontología.

Ciencias e Ingenierías: Escuela Técnica Superior de Ingeniería, Física, Química, Matemáticas.

Ciencias Sociales: Ciencias Sociales, Derecho, Economía, Magisterio, Psicología.

Humanidades: Filología y Geografía e Historia, Filosofía y Ciencias de la educación. Para conocer mejor nuestra población de estudio en base a su edad y sexo, hemos realizado un diagrama de caja (figura 1) con la edad y según sexo por áreas de conocimiento, donde observamos que el profesorado de Ciencias e Ingenierías y de Ciencias Sociales es el más joven, seguido de Humanidades, mientras que el profesorado de Biomedicina presenta las edades más altas. Estas diferencias de edad respecto del sexo, y siguiendo el mismo orden, en los grupos más jóvenes tenemos que en Ciencias e Ingenierías, las mujeres son ligeramente más mayores que los hombres frente a que en ciencias sociales ellas son más jóvenes; en Humanidades observamos una población poco diferenciada en cuanto a edad y sexo; y en Biomedicina, que ellas son un poco más jóvenes.

Para organizar el análisis de los datos y a modo de guía de la exposición de resultados, exponemos una serie de hipótesis.

H1: Existe brecha salarial de género entre el profesorado investigador Titular de Universidad en las distintas áreas de conocimiento en la UV.

H2: Existe penalización por maternidad, por la cual las mujeres con hijos/as ganan menos que las mujeres sin hijos/as.

H3: Existe plus de paternidad, por el cual los hombres con hijos/as ganan más que los hombres sin hijos/as.

H4: Existe brecha salarial de familia porque las mujeres con hijos/as ganan menos que los hombres con hijos/as.

H5: La productividad científica (medida en brecha salarial por sexenios) de las mujeres se ve afectada a partir de tener la segunda criatura el segundo hijo/a.

H6: En las áreas de conocimiento con una mayor competitividad las mujeres tienen mayor productividad científica, independientemente de la tenencia de criaturas.

El resultado del trabajo de organización, procesamiento y análisis de los datos lo hemos sintetizado en dos tablas. La tabla 2 que contiene las brechas salariales de género y su relación con la tenencia o no de criaturas que se expondrá y analizará en el siguiente epígrafe. Y la tabla 3, que introduce los cálculos de las diferencias de productividad basadas en los sexenios para analizar la importancia de la productividad científica en las trayectorias de las académicas y que se expondrá en el punto 5.

Figura 2. Fórmulas utilizadas en la investigación

<p align="center">Remuneración media anual por hora trabajada</p> <p>RMAHT = $\frac{\sum \text{remuneración por hora trabajada}}{\text{cantidad de población de referencia (N)}}$</p>
<p align="center">Fórmula de la brecha salarial de género (BSG)</p> <p>$[(\text{RMAHT mujeres} / \text{RMAHT hombres}) - 1] \times 100$</p> <p>Si el resultado es > a 0 favorece a las mujeres</p>
<p align="center">Penalización de maternidad</p> <p>$[(\text{RMAHT mujeres con hijos o hijas} / \text{RMAHT mujeres sin hijos o hijas}) - 1] \times 100$</p> <p>Si el resultado es > a 0 favorece con hijos/as</p>
<p align="center">Plus de paternidad</p> <p>$[(\text{RMAHT hombres con hijas o hijos} / \text{RMAHT hombres sin hijos o hijas}) - 1] \times 100$</p> <p>Si el resultado es > a 0 favorece con hijos/as</p>
<p align="center">Brecha salarial de familia</p> <p>$[(\text{RMAHT mujeres con hijos o hijas} / \text{RMAHT hombres con hijos o hijas}) - 1] \times 100$</p> <p>Si el resultado es > a 0 favorece a las mujeres con hijos/as</p>
<p align="center">Diferencia de productividad entre mujeres y hombres</p> <p>$[(\text{Media del sexenio mujeres} / \text{Media del sexenio hombres}) - 1] \times 100$</p> <p align="center">Esta fórmula se utiliza en:</p> <p align="center">mujeres sin hijos/as respecto de hombres sin hijas/os</p> <p align="center">mujeres con 1 hijo/a respecto de hombres con 1 hija/o</p> <p align="center">mujeres con 2 o más hijos/as respecto de hombres con 2 o más hijos/as</p> <p>Si el resultado es > a 0 favorece a las mujeres</p>

Fuente: Elaboración propia

4. Las brechas salariales de género y la incidencia de la progenie

En la tabla 2, se exponen los datos que implican una diferenciación salarial: las brechas salariales de género, las penalizaciones por maternidad, los pluses de paternidad y las brechas de familia; y se los desagrega según las áreas de conocimiento que hemos definido en el apartado de metodología. Es una tabla sintética a partir de la cual iremos realizando el análisis en función de las hipótesis reseñadas.

Tabla 2. Brecha salarial de género, penalización de maternidad, plus de paternidad y brecha de familia de Titulares de Universidad, con menos de 59 años, Universitat de València, por áreas de conocimiento

Área de conocimiento	BSG*	Penalización de maternidad	Plus de paternidad	Brecha de familia	Tasa de feminización**	Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres
Humanidades	-5.52%	-5.05%	8.16%	-10.51%	0.77	57	74
Ciencias Sociales	-3.56%	1.05%	3.53%	-4.54%	1.04	225	216
CC e Ingenierías	-2.08%	-1.03%	6.24%	-4.32%	0.37	45	123
Biomedicina	-5.42%	-2.94%	-0.25%	-6.17%	0.78	71	91
Total	-4.22%	-1.22%	4.16%	-6.07%	0.77	398	504

* Brecha Salarial de Género

** Proporción de mujeres por cada hombre

Fuente: Elaboración propia sobre la base de nóminas de 2015 de la Universitat de València.

Con relación a la H1, la brecha salarial de género en el total de la categoría del Profesorado Titular de Universidad menor de 59 años es del 4,22%, lo que implica que, en promedio, los hombres de esta categoría laboral ganan un euro más por hora trabajada que sus homólogas mujeres. Ese 4,22% es una medida relevante ya que hemos de tener en cuenta que, debido a los requisitos establecidos para ser Titular [tener el grado de Doctor y superar una oposición], se trata de una población que debiera ser muy homogénea, no obstante, observamos esta diferenciación salarial por género. De hecho, el salario base es, por ley, exactamente igual para todo el funcionariado público, y el profesorado Titular de Universidad no es una excepción en este sentido. A su vez, en el profesorado universitario, el valor del sueldo base y los complementos fijos (específico y de destino) son fijados en función de la categoría laboral, lo cual implica que se fijan independientemente de las acciones de las personas, sus atributos (edad o género) o sus méritos. La brecha solo se puede producir sobre una porción muy pequeña de la nómina, concretamente, sobre los componentes variables, lo que, nuevamente, muestra que el 4,22% sobre el total de la nómina es un guarismo importante.

Entre estos componentes variables, en el origen de la BSG, tienen gran incidencia, como ya mostramos en otro estudio, la investigación contratada y los cursos y conferencias (Jabbaz *et al.*, 2019). Es decir, el origen de la brecha se produce en las actividades menos reguladas por la carrera científica y no sujetas a evaluación competitiva.

En cuanto a las diferencias por área de conocimiento, la de Humanidades y la de Biomedicina son las que ostentan mayor brecha salarial de género (BSG). Son dos áreas con estilos científicos muy diferentes, pero con idénticas tasa de feminización (0,8 mujeres por cada hombre). Esto muestra que aun cuando la presencia femenina sea bastante equilibrada, su participación puede no ser igualitaria en cuanto a su reconocimiento salarial.

Las otras dos áreas tienen una BSG menor que el promedio de la categoría (3,56% para Ciencias Sociales y 2,08% en Ciencias e Ingeniería). Estas áreas presentan tasas de feminización polares: la más alta de 1,04 para Ciencias Sociales (aunque esta tasa solo signifique paridad, ya que hay tantas mujeres como hombres) y la tasa más baja para Ciencias e Ingenierías (0,37 mujeres por cada hombre). Podemos observar, al menos con esta medida (BSG), que donde menos diferencia salarial entre mujeres y hombres se produce es en Ciencias e Ingenierías, pero aquí, la desigualdad, muestra otra faceta, ya que es el sector donde hay una menor presencia de mujeres, como ya hemos mencionado al referirnos a la baja tasa de feminización.

Pero además de la BSG, existe otra situación que parece tener consecuencias negativas sobre las remuneraciones de las mujeres y que hemos denominado como *penalización por maternidad* (H2). Esto es, que cuando las mujeres tienen hijos/as ganan menos respecto de las mujeres sin hijos/as. Nuevamente las peores situaciones para las académicas las encontramos en Humanidades y en Biomedicina. En Humanidades las mujeres sin hijas/os ganan un 5,05% más que las mujeres con hijos/as y en Biomedicina, ese guarismo se ubica en un 2,94%. No sucede así, para el grupo de mujeres de Ciencias Sociales y de Ciencias e Ingenierías. Entre estas últimas, las mujeres con hijos/as ganan apenas un 1% menos que las sin hijos/as; y en Ciencias Sociales, inclusive, las mujeres con hijos/as ganan más que las sin hijos/as (+1%). Podemos, pues hablar de cierta penalización, pero quizás, la maternidad pudo ser un criterio de selección anterior a la llegada al puesto estable que representa la plaza de Titular Universitario.

Pero si la penalización por maternidad es algo de lo que se ha hablado mucho, al menos en los términos de los costos que acarrea la conciliación entendida solo como una cuestión de las mujeres, resulta menos conocido y mucho más sorprendente el *plus por paternidad* (H3). Esto es, que los hombres con hijos/as ganan más que los hombres sin hijos/as, como se corrobora en este estudio (4,16% de plus de paternidad total, tabla 2). Este fenómeno se relaciona directamente con el «ideal de trabajador» al que hacíamos referencia en el marco teórico y que aquí, en los resultados empíricos se observa con un valor monetario agregado.

El análisis de la penalización por maternidad y el plus por paternidad conecta con factores estructurales de discriminación, exógenos al considerar la maternidad y la conciliación un hecho femenino y que se materializa en la brecha de género en cuidados; y endógeno, como ideología organizacional que distribuye las oportunidades de acuerdo a unos valores sesgados por género. La repercusión salarial

viene después, primero se producen esas micro-discriminaciones por las cuales «se invita o no» a participar de proyectos, colaboraciones en revistas, en grupos internacionales, etc. De este modo, estas medidas, si bien ponen la lupa en sectores discriminados, positiva y negativamente, contribuyen a interpretar el origen de la brecha salarial de género. Antes hemos hablado de forma descriptiva de su origen por componentes del salario variable (contratos de investigación y cursos / conferencias), ahora, analizamos su origen en función de un marco conceptual que conecta con sus raíces más profundas.

Pero lo más sorprendente, y que va en contra de los argumentos habituales es que, según nuestros hallazgos, el factor estructural principal que explica la BSG en términos cuantitativos es «el ideal de trabajador varón heterosexual y padre» y, recién en segundo lugar, las repercusiones económicas que tiene el ser madre en la Academia.

Siguiendo con el plus de paternidad, Humanidades vuelve a mostrar la cifra más alta (8,16%), seguida de Ciencias e Ingeniería (6,24%). También en Ciencias Sociales el guarismo es significativo (3,56%) y lo que resulta llamativo es que en Biomedicina sea inexistente, porque la BSG es elevada.

Finalmente, en esta parte del análisis, quisimos ver, entonces, qué sucede entre las remuneraciones de las mujeres con hijos/as respecto de los hombres con hijos/as (H4), a lo que denominamos como *brecha de familia*. Esta medida toma, entonces, el grupo más perjudicado monetariamente (mujeres con hijos/as) respecto del más beneficiado (hombres con hijos/as).

La brecha de familia nos muestra que se trata de una tendencia presente en todas las áreas de conocimiento, y su importancia es tal que llega a ser el doble que la BSG en Humanidades y Ciencias e Ingenierías. En Ciencias Sociales y Biomedicina la brecha de familia es casi un punto superior a la BSG. Y en el conjunto de la población (línea de totales), la BSG asciende es de 4,22%, mientras que la brecha de familia asciende a un 6,07%.

Lo expuesto evidencia que la tenencia de hijos/as no les presenta a ellos las mismas disyuntivas frente a sus carreras académicas, sino todo lo contrario. Mientras que, en ellas, las que son madres, ven recortarse sus oportunidades, al menos las que reportan ingresos económicos adicionales. Si tener hijos/as para ellos es un símbolo de estatus y crecimiento profesional, con ideales de mayor competencia; para el mismo marco, ellas pueden ser vistas como poco productivas. Pero de momento, lo que hemos estado observando hace referencia a recompensas salariales, lo que nos interesa es valorar cómo afecta a la carrera académica y nos aproximamos a ello mediante el análisis del complemento que recibe el PDI por los sexenios de investigación. No olvidemos que el sexenio de investigación se obtiene mediante una evaluación externa a la propia Universidad con criterios formalizados en convocatorias públicas.

5. La importancia de la productividad en las trayectorias de las académicas

Los espacios menos regulados son donde más directamente se ejercen relaciones de poder y es en estos espacios desregulados donde, como señala Jo Freeman (1972) las mujeres pierden capacidad de presión.

Ya hemos mencionado que los sexenios apenas contribuyen a la Brecha Salarial de Género y también hemos destacado que la obtención de los mismos está muy regulada y pautada externamente por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad (ANECA). Y es por eso que suponen un espacio donde las mujeres pueden competir. Al menos, hasta la llegada de la COVID-19...

Pero si los sexenios no generan demasiada BSG, apenas de un 5% sobre el 100% de la brecha, entonces, ¿por qué prestamos importancia a los sexenios? La respuesta puede ser evidente para quien conozca las reglas de la academia: los sexenios permiten avanzar en la carrera académica y acceder a la dirección de proyectos, entre otros «bienes» que reportan estatus, prestigio y poder. Además, la brecha en sexenios podría ensancharse en un futuro próximo si se extienden las condiciones laborales que generó la COVID-19 y por lo tanto la promoción en la carrera académica de muchas mujeres.

En la tabla 3, nos centramos en el complemento salarial por competitividad, esto es, *los sexenios*, según tenencia o no de criaturas y por áreas de conocimiento.

Pasando al análisis, hemos de señalar que el indicador «diferencia de productividad» de la tabla 3 compara los sexenios medios de las mujeres respecto de los sexenios medios de los hombres. Es una medida de síntesis, porque en cualquiera de los dos grupos puede haber personas con una cantidad variable de sexenios⁶ y la media está calculada sobre toda la población de mujeres u hombres, según el caso. Cabe aclarar también, que estos porcentajes son diferentes a los presentados en la tabla 2, porque aquí son porcentajes sobre el total de la BSG (mientras que la BSG es sobre el total de la nómina).

Tabla 3. Diferencias de productividad (sexenios) del Profesorado Titular de Universidad, menor de 59 años, Universitat de València

Área de conocimiento	Tenencia de Hijas/os	Diferencia de productividad entre mujeres y hombres
Humanidades	Sin hijos/as	4.85%
	con 1	-36.48%
	con 2 o más	-0.01%
	Total	-7.44%
Ciencias Sociales	Sin hijos/as	5.86%
	con 1	-2.79%
	con 2 o más	-8.41%
	Total	-2.20%

6 Esa variabilidad suele ir de *ningún* sexenio hasta tres, momento en el cual se suele pedir la acreditación a Cátedra.

Ciencias e Ingenierías	Sin hijos/as	4.10%
	con 1	8.46%
	con 2 o más	9.65%
	Total	7.69%
Biomedicina	Sin hijos/as	28.09%
	con 1	15.44%
	con 2 o más	-5.42%
	Total	9.07%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de nóminas de 2015 de la Universitat de València.

La primera lectura de la tabla 3 la realizamos sobre los datos totales y observamos un dato singular: en Ciencias Sociales y, sobre todo, en Humanidades, la productividad es menor en las mujeres (-2,2% y -7,44%, respectivamente). Lo que contrasta con Ciencias e Ingeniería y con Biomedicina donde la productividad científica de las mujeres es mayor que la de los hombres (7,69% y 9,07%, respectivamente). Podemos sospechar, al menos inicialmente, que las científicas e ingenieras que han conseguido ser Titulares, concentran todo su esfuerzo en la investigación competitiva. No obstante, este argumento no termina de cuajar en el caso de Biomedicina, donde la presencia de mujeres está más equiparada (0,78 de mujeres por cada hombre).

Por ello, si realizamos una segunda lectura de la tabla 3, empezamos a discernir nuevas matizaciones. En primer lugar, observamos que hay una constante en todas las áreas de conocimiento: las mujeres tienen mayor productividad científica que los hombres cuando no tienen hijos/as. En segundo lugar, la productividad de las mujeres tiende a caer con 1 hijo/a y cae más, cuando tiene 2 o más hijos/as (H5). La excepción es, ahora sí, ciencias e ingenierías, donde ellas son muy pocas y, entonces, cuadra el argumento de las exigencias de competitividad. Ellas siguen manteniendo una alta competitividad y mayor productividad científica que sus pares masculinos, aún teniendo hijos/as (H6).

En definitiva, la relación hijas/os y productividad no es lineal, y el *caso crítico* de Ciencias e Ingenierías, que refuta esa relación, e indica la complejidad de las constricciones que recaen sobre los grupos de mujeres científicas.

Si en la metodología señalamos que un criterio de recorte de nuestra unidad de análisis (Titulares con menos de 59 años) fue representar a la generación que se ha visto con mayores exigencias de acreditación, cabe señalar que la tendencia es a un incremento del «peso de la competitividad» también en el área de las Humanidades y Ciencias Sociales. Y los requisitos más exigentes no solo vienen del lado de las agencias de evaluación y acreditación, sino también de las entidades clasificadoras de revistas científicas. Lo que venimos a decir es que el escenario futuro de las Ciencias Sociales y Humanidades tenderá a asemejarse al actual escenario de las Ciencias e Ingenierías, lo cual puede significar una reducción de mujeres y la excusa será la falta de conciliación y quizás se ponga el foco en el periodo de con-

finamiento. Nosotras lo que apuntamos es que las reglas de juego para una mayor competitividad científica –basada en mayor cantidad de producción y en una gran disponibilidad horaria y geográfica y no en criterios de calidad científica– es la que genera las dificultades para una conciliación familiar. Esto es, que los criterios cuantitativos de evaluación son los que expulsan a las mujeres de la carrera investigadora y no, necesariamente, la maternidad.

6. Conclusiones: Es la Academia, también.

En todo el artículo hemos estado hablando de brecha salarial, una medida de síntesis de una realidad compleja, que hemos tratado a través de variadas miradas y medidas, que nos han permitido profundizar en su estructura. Si bien hemos analizado en un anterior estudio (Jabbaz *et al.*, 2019) que la BSG en la Universitat de València procede de la parte variable del salario, concretamente, de los contratos de investigación y de cursos / conferencias, esta explicación es solo analítica pero falta una explicación teórica que nos conecte con los elementos fundantes de la brecha, como sí lo hacemos ahora, al menos parcialmente, a través de los conceptos *penalización de maternidad* y plus de paternidad que hemos incorporado aquí. Hemos podido observar que la penalización por maternidad no sigue una única pauta, lo que parece indicar que no es por la condición de ser madres sino todo un conjunto complejo de condicionantes sociales, culturales y organizacionales lo que produce discriminación salarial. Pero, sobre todo, queremos destacar que la magnitud de la penalización varía según las diferentes áreas de conocimiento en las cuales desarrollan sus carreras científicas. Y, en este caso, relacionado también con la productividad científica y los diferentes estilos de competitividad según las áreas de conocimiento. Hemos puesto también en evidencia que el plus económico de paternidad está fundado en un ideal de trabajador y no en valores meritocráticos, tal y como se transmite socialmente.

Desde aquí, ponemos una pieza al argumento que desnaturaliza la maternidad como parte del impedimento de la carrera científica de las mujeres. El problema no es la maternidad, sino la maternidad entendida como una cuestión femenina no asumida por la organización social ni científica. El caso más llamativo es el de las académicas del ámbito de las Ciencias y la Ingeniería que no pierden productividad, aunque tengan criaturas. En esta área ya hemos apuntado que la tasa de feminización es muy baja (0,37) y que las edades medias de las mujeres son también de las más bajas si las comparamos con otras áreas de conocimiento. En general, es un área de conocimiento en el que ya desde la elección de estudios entran mujeres en proporciones inferiores al 50% y, es posible, que, a medida que avanzan en la carrera académica y científica, se les hayan multiplicado las ocasiones para abandonar según hemos visto en la metáfora de la *tubería que pierde*. La metáfora ha sido criticada por dar la imagen de una secuencia de pasos ininterrumpida y unidireccional, Gil-Juárez *et al.* (2013) apuntan a que una de las fuerzas que desplaza a las mujeres en el mundo de la tecnología es que se establece «como norma el modelo de trayectoria más típicamente descrita para hombres» (10). Este patrón

masculino también es utilizado para la definición de las trayectorias científicas. De este modo, en una cultura hiper-competitiva y masculinizante, resulta difícil que se produzca un cambio en la institución y que se incorporen valores que permitan que mujeres y hombres utilicen legítimamente su tiempo en sus responsabilidades domésticas y de cuidados, optando por una producción científica más centrada en la calidad y en el valor de los contenidos, por ejemplo.

Frente a la penalización de la maternidad, el plus de paternidad redundante en que el ideal de trabajador (Hodges y Budig, 2010; Walters y Whitehouse, 2015), incluso en una entidad meritocrática como la universidad, sigue siendo masculino y con hijos/as. Y aquí hemos observado cómo esos valores se traducen en cifras. La narrativa de la excelencia que basa la carrera sobre unos supuestos méritos individuales queda cuestionada cuando, de forma tan patente, se observa el plus de paternidad. Falta aún mucha investigación cualitativa para identificar todos los mecanismos invisibilizados a través de los cuales se va gestando ese privilegio a favor de los padres, pero aquí hemos podido vislumbrar y medir su existencia.

Los argumentos expuestos se sintetizan en los datos que hemos calculado al construir la brecha de familia. Parece que dos fuerzas contrapuestas actúan para ensanchar las diferencias entre padres y madres en la academia: si la condición de ser padre te impulsa social y organizacionalmente a mayores ganancias, la condición de ser madre te frena. Pero lo mostrado en el presente trabajo no es que te frena tan solo socialmente, como valor exógeno a la universidad, sino también como valor endógeno, propio de la organización. Por una parte, los tiempos para establecer alianzas en redes científicas o los horarios establecidos para las reuniones, así como la imperante necesidad de cumplir objetivos competitivos (publicar y participar en proyectos de I+D+i) concentrados en el tiempo, son características de una ciencia actual fuertemente generizada (Taylor y Lahad, 2018) que compromete especialmente los años de fertilidad y crianza para las mujeres (Baker, 2010; Obiol y Villar, 2017; Montes-López y Simbürger, 2019). Toda la carrera científica actualmente gira entorno a la producción que se realiza entre los 30 y los 40 años, la no-producción en ese periodo te deja fuera de esa carrera. Y esa determinación, sí puede dejar fuera a muchas mujeres y, cada vez, a más hombres. De hecho, el término carrera pueda contener una metáfora muy potente de lo que comprendemos que es una trayectoria en una institución científica.

Las consecuencias que ha generado la pandemia/sindemia de la COVID-19 se convierten en potencialmente graves si solo observamos un problema de falta de conciliación, por que entonces todas las medidas públicas se reducirán a compensar esa situación. Sin propuestas para que el cambio vaya a la raíz del problema, esto es, al modelo de competitividad actual que rige la I+D+i, la maternidad seguirá siendo un problema.

Referencias bibliográficas

ACKER, Joan (1990). «Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations», en *Gender & Society*, N° 4, pp.139-58.

- ACKER, Joan (2006). «Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations», en *Gender & Society*, N° 20, pp. 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- ANDERSEN, Jens P. *et al.* (2020). «COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected», en *eLife*, N° 9. Disponible en: <https://elifesciences.org/articles/58807> (Fecha de consulta: 27-06-2020).
- ANDERSON, Deborah J.; BINDER, Melissa y Kate KRAUSE (2002). «The motherhood wage penalty: Which mothers pay it and why?», en *American Economic Review* N° 92 (2), pp. 354-358. DOI: 10.1257/000282802320191606
- BAKER, Maureen (2010). «Motherhood, employment and the «child penalty»», en *Women's Studies International Forum*, Vol. 33, N° 3, pp. 214-224.
- BIGLIA, Barbara (2014). «Avances, dilemas y retos de las epistemologías feministas en la investigación social», en Irantzu MENDIA AZKUE *et al.*, (eds.) *Otras formas de (re)conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista*. Bilbao, UPV/EHU, pp 21-44.
- BUDIG, Michelle J. y Paula ENGLAND (2001). «The wage penalty for motherhood», en *American Sociological Review*, Vol. 66, N° 2, pp. 204-225. <http://www.jstor.org/stable/2657415>
- CABEZAS-CLAVIJO, Álvaro y Daniel TORRES-SALINAS (2015). *Los sexenios de investigación*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- DÍAZ, Capitolina; JABBAZ, Marcela; AGUADO, Empar y Lydia GONZÁLEZ (2016). «Las brechas de género: brecha de cuidados, brecha salarial y brecha de tiempo propio». En Capitolina DÍAZ y Carles SIMÓ (eds) *Brecha Salarial y brecha de cuidados*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 20-38.
- DÍAZ, Capitolina; Marcela JABBAZ y Teresa SAMPER (2017). *La brecha salarial de género en la Universitat de València*, Unitat d'Igualtat de la Universitat de València. Disponible en: https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Brecha_salarial_UV.pdf (Fecha de consulta 24-07-2021).
- FREDERICKSON, Megan (May 11 2020). «COVID-19's gendered impact on academic productivity». Disponible en: <https://github.com/drfreder/pandemic-public-bias/blob/master/README.md> (Fecha de consulta: 27-06-2020).
- GIL-JUAREZ, Adriana; Joel FELIU; Montse VALL-LLOVERA y Bárbara BIGLIA (2013). *Traectoria de vida tecnológica y género: Factores psicosociales implicados en el acceso a las titulaciones de ingeniería informática*. Madrid: Estudios e investigaciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Informe).
- GLENN, Evelyn Nakano (2002). *Unequal freedom: How race and gender shaped American citizenship and labor*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- GLORIEUX, Ignace (2020). «Estudio preliminar sobre el COVID-19 y la conciliación familiar en Bélgica». Disponible en: <https://press.vub.ac.be/quarantine-reinforces-gender-inequality> (Fecha de consulta: 27-06-2020).
- HARDING, Sandra. (2002). «¿Existe un método feminista?» In Eli BARTRA (Ed.), *Debates en torno a una metodología feminista*, [Is there a Feminist Method? (e.o.1987)] (G. E. Bernal Trans.). (pp. 35-62). México DF: Universidad Autónoma de México.
- HERZOG, Benno; Juan PECOURT y Francesc J. HERNÁNDEZ (2015). «La dialéctica de la excelencia académica. De la evaluación a la medición de la actividad científica»,

- en *Arxius*, N° 32 pp. 69-82.
- HODGES, Melissa J. y Michelle J. BUDIG (2010). «Who gets the daddy bonus? Organizational hegemonic masculinity and the impact of fatherhood on earnings», en *Gender & Society*, N° 24, 6, pp. 717-745. doi.org/10.1177/0891243210386729
- JABBAZ, Marcela; Teresa SAMPER-GRAS y Capitolina DÍAZ (2019). «La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso», en *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, N° 80, pp. 1-27. https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.11248
- KAUFMAN, Gayle, y Peter. UHLENBERG. 2000. The influence of parenthood on the work effort of married men and women, en *Social Forces* N° 78, pp.931-49.
- LAUER, Shanda; MOMSEN, Jennifer; OFFERDAHL, Erika; KRYJEVSKAIA, Mila; CHRISTENSEN, Warren y Lisa MONTPLAISIR (2013) «Stereotyped: Investigating Gender in Introductory Science Courses», en *CBE—Life Sciences Education*, Vol. 12, pp. 30–38, Spring.
- MONTES-LÓPEZ, Estrella y Elisabeth SIMBÜRGER (2019). «Trabajo académico y conciliación familiar. Un estudio comparado de Chile y España», en *XIII Congreso Español de Sociología*, Julio 2019, Valencia.
- MOSS-RASCUSIN, Corinne *et al.* (2012) «Science faculty's subtle gender biases favor male students», en *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. PNAS, vol. 109, N° 41. DOI: 10.1073/pnas.1211286109.
- OBIOL, Sandra y Alicia VILLAR AGUILÉS (2017). «Crazy about science. The difficulty of mixing accountability and caregiving», en *Mètode, Science Studies Journal*, N° 7, pp. 133-138. DOI: 10.7203/metode.7.8080
- PLATERO, Raquel (Lucas) (2014): «¿Es el análisis interseccional una metodología feminista y queer?», en Irantzu MENDIA AZKUE *et al.*, (eds.) *Otras formas de (re) conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista*. Bilbao, UPV/EHU, pp 79-95.
- RAMOS, José y Alicia GÓMEZ (2020). «¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres?» IvieExpress. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. Disponible en: https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/06/16.Covid19_IvieExpress_Porqu%C3%A9-los-retos-de-la-concilacion-en-tiempos.pdf (Fecha de consulta: 27-06-2020)
- REINHARZ, Shulamit, (1992). *Feminist Methods in Social Research*, New York, Oxford University Press.
- SIMONSEN, Marianne y Lars SKIPPER (2012). «The family gap in wages: What wombmates reveal», en *Labour Economics* N° 19 (1), pp. 102-112. DOI: 10.1016/j.labe-co.2011.08.006
- TAYLOR, Yvette y Kinneret LAHAD (2018). *Feeling Academic in the Neoliberal University: Feminist Flights, Fights and Failures*. London: Palgrave Macmillan.
- THUN, Cecilie (2020). Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia, en *Gender Work Organ*, N° 27, pp. 166–180. DOI: 10.1111/GWAO.12368
- TORNS, Teresa *et al.* (2016). «La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de

- género en el mercado de trabajo», en DÍAZ, Capitolina y Carles SIMÓ-NOGUERA, [coords.], *Brecha salarial y brecha de cuidados*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- VINCENT-LAMARRE, Philippe; Sugimoto, CASSIDY R. y Vincent LARIVIÈRE (2020). «Monitoring women's scholarly production during the COVID-19 pandemic». Disponible en: <http://shiny.initiativesnumeriques.org/monitoring-scholarly-covid/> (Fecha de consulta: 27-06-2020).
- WALDFOGEL, Jane (1997). «The effect of children on women's wages» en *American sociological review*, Vol. 66, N° 2, pp. 209-217.
- WALTERS, Peter y Gillian WHITEHOUSE (2015). «Mothers' perceptions of support in the workplace: a sense of entitlement or resignation?», en *Journal of Sociology*, N° 51 (3), pp. 769-782. <https://doi.org/10.1177/1440783314536793>
- WENNERAS, Christine y Agnes WOLD (1997). «Nepotism and sexism in peer-review», en *Nature* N° 387, pp. 341-343. DOI: 10.1038/387341a0.
- WHITEHOUSE, Gillian (2002). «Parenthood and pay in Australia and the UK: evidence from workplace surveys», en *Journal of Sociology*, N° 38 (4), pp. 381 - 397. <https://doi.org/10.1177/144078302128756741>

Recibido el 7 de julio de 2020

Aceptado el 3 de mayo de 2021

BIBLID [1132-8231 (2021): 165-184]