

DOI: <https://doi.org/10.15517/rce.v41i1.51726>

ENGAÑADAS POR LA ACADEMIA: UNA REVISIÓN DEL ESTATUS DE LAS MUJERES EN LA ACADEMIA

CHEATED BY ACADEMIA: A REVIEW OF THE STATUS OF WOMEN IN ACADEMIA

Laura C. Blanco¹

Recibido: 05/07/2022

Aprobado: 13/12/2022

RESUMEN

Se utiliza una revisión bibliográfica para analizar el estatus de las mujeres en la academia. Se encuentra que persisten disparidades importantes que limitan el ascenso y desempeño de las mujeres en este espacio. En particular, las mujeres publican a un menor ritmo, se les asigna menos recursos para investigar, enfrentan mayores costos para publicar, menor acceso a redes y reciben una menor valoración de su trabajo que repercute en que sean menos citadas. También tienden a ser peor evaluadas por sus estudiantes en comparación con sus pares masculinos. Todas estas variables inciden sobre sus posibilidades de promoción y su salario, dificultando que asciendan en el rango académico.

PALABRAS CLAVE: DIFERENCIAL SALARIAL DE GÉNERO, ACADEMIA, CAPITAL HUMANO, PUBLICACIONES, RANGO ACADÉMICO.

CLASIFICACIÓN JEL: I23, J16.

ABSTRACT

The status of women in academia is analyzed through a literature review. The literature shows that important gender gaps persist limiting the promotion and performance of women in academia. In particular, women publish less, are assigned less resources for their research, face higher publishing costs, have less access to networks and their work is less valued, resulting in less citations. Women also tend to receive lower grades in their teaching evaluations compared to their male peers. All of these variables impact their possibilities for promotion and their wages, making it more difficult for them to ascend the academic ladder.

1 Universidad de Costa Rica, Escuela de Economía; Código postal 11501-2060; San José, Costa Rica; lauracristina.blanco@ucr.ac.cr

KEYWORDS: GENDER WAGE DIFFERENTIAL, ACADEMIA, HUMAN CAPITAL, PUBLICATIONS, ACADEMIC RANK.

JEL CLASSIFICATION: I23, J16.

I. INTRODUCCIÓN

Este ensayo forma parte de un conjunto de artículos derivados del proyecto de investigación 223-C0-337 intitulado “Brechas de género asociadas a los determinantes salariales del personal en Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica” el cual busca cuantificar y explicar el diferencial salarial de género observado en dicha universidad latinoamericana. Si bien la información salarial sobre instituciones específicas es escasa, pues tiende a ser información confidencial, existe evidencia de que, al igual que en el mercado laboral, las mujeres académicas reciben un salario inferior al de sus pares masculinos en las universidades y se enfrentan a la existencia de un techo de cristal (Blanco, 2022; Díaz Martínez, 2020; MIT, 1999a, 1999b; Toope, 2019). En este ensayo se analiza a través de una revisión documental la situación de las mujeres en la academia, con el objetivo de comprender cuáles son las barreras persistentes a las que ellas se enfrentan y que pueden explicar los diferenciales salariales de género existentes en este sector. Específicamente, la literatura permite identificar cinco razones que pueden explicar por qué las mujeres en la academia reciben, en promedio, una remuneración inferior que la de los hombres académicos. Estas son:

- i. La existencia de la segregación vertical en la jerarquía académica que tiende a ubicar a las mujeres en las categorías más bajas.
- ii. Una menor productividad en investigación por parte de las mujeres en comparación con los hombres.
- iii. La existencia de mayores costos de publicación para las mujeres que los hombres.
- iv. Un menor reconocimiento del trabajo que realizan las mujeres académicas relativo al que reciben los hombres y que se evidencia a través de menores citas, menor acceso a redes, mayores cargas no productivas que ralentizan e interrumpen la investigación y menor calificación en sus evaluaciones docentes.
- v. Y, la existencia de sesgos en contra de las mujeres o a favor de los hombres por parte de los comités evaluadores.

Por su parte, el síndrome de la impostora y la incompatibilidad para conciliar el trabajo académico con las decisiones reproductivas pueden más bien contribuir a cerrar la brecha salarial de género que se observa en la universidad al expulsar a las mujeres de la academia hacia otros sectores que demandan menos horas de trabajo u ofrecen mayor flexibilidad y compatibilidad con las decisiones reproductivas, ya que esto produce un efecto perverso de autoselección, en donde quienes permanecen son aquellas mujeres que tienen mayor capacidad para soportar las demandas de la academia y, por tanto, gozan de un mayor salario que el promedio. Para el caso iberoamericano, adicionalmente, la violencia de género podría constituirse como una sexta razón de por qué las mujeres académicas ganan menos que los hombres, aunque los trabajos que denuncian la existencia de violencia de género no ahondan en si esta se asocia con menores posibilidades de ascenso y salarios o si, más bien, contribuye a la expulsión de las mujeres de la academia.

A continuación, se detalla la metodología y, posteriormente, se desarrolla por qué estos obstáculos constituyen un engaño para las mujeres que desean hacer una carrera académica, pues para ser académicas exitosas deben superar barreras estructurales que no les son impuestas a los hombres.

II. METODOLOGÍA

Con el fin de analizar la situación de las mujeres en la academia se ha realizado una revisión bibliográfica de alrededor de 120 artículos académicos y diagnósticos institucionales analizando las diferencias observadas en cuanto a salarios, evaluaciones y condiciones laborales entre mujeres y hombres en la academia. Para ello inicialmente se utilizaron bases de datos y buscadores en inglés y español con palabras claves como “mujeres académicas”, “mujeres en la academia” “diferenciales salariales de género”, “universidades”, “publicaciones” y “evaluaciones docentes”. También se consultaron artículos relevantes citados en aquellos inicialmente consultados. La búsqueda se centró en trabajos que permitan cuantificar las diferencias observadas en los diferentes aspectos, incluidas las diferencias en salarios, publicaciones, asignación de carga académica, recursos de investigación y evaluaciones. Debido a que las técnicas cuantitativas utilizadas para medir estas diferencias son, en su mayoría, métodos econométricos, la mayoría de los documentos encontrados se encuentran en la literatura económica y refieren a universidades y contextos estadounidenses y europeos casi en su totalidad (particularmente estadounidenses). Asimismo, debido a que economía es la disciplina que muestra las mayores diferencias de género, las economistas laborales tienen un sesgo para estudiar su disciplina críticamente, de forma que no sólo la literatura se centra en Europa y Estados Unidos, sino que predominan los estudios sobre la situación de las mujeres economistas en la academia. Inevitablemente, esto se refleja en la revisión de literatura aquí sintetizada.

Se ha hecho un esfuerzo por incorporar referencias a casos iberoamericanos, pero la mayoría de los artículos encontrados para esta región corresponden a artículos de opinión y testimonios o utilizan datos generales del mercado laboral para trazar paralelismos con la situación en la academia sin cuantificar indicadores específicos para este sector. También es usual que estos documentos enmarquen una denuncia testimonial dentro de las conferencias y políticas internacionales sobre género, pero no provean datos específicos sobre la universidad. En la medida de lo posible se ha incluido estas referencias, aunque, como se mencionó anteriormente, casi la totalidad de la evidencia sobre el funcionamiento de la academia corresponde a países europeos y Estados Unidos.

Para cada artículo se crearon notas y a partir de ellas se identificó los patrones recurrentes en la literatura sobre las prácticas de diferenciales de género observados en la academia que pueden impactar o explicar los diferenciales salariales de género existentes y que se desarrollan a continuación.

III. MÁS DE VEINTICINCO AÑOS DE DENUNCIA Y UNA LENTA REACCIÓN

La literatura da cuenta de una robusta evidencia que muestra la existencia de dificultades estructurales asociadas a la cultura académica que persistentemente colocan a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres y, particularmente, aunque no exclusivamente, las brechas más significativas se asocian a los procesos de investigación. Asimismo, es importante comprender que estas brechas no son estáticas, sino que difieren entre disciplinas y han evolucionado a lo largo del tiempo. Lo cierto es que, con algunas excepciones, la academia es un espacio que hasta la segunda mitad del siglo XX excluyó a las mujeres². Para una institución de carácter medieval, la incorporación y aceptación de las mujeres en los últimos sesenta años ha

² En Blanco (en prensa) se explica por qué desde la tradición filosófica de Aristóteles la academia se entiende como un espacio masculino.

implicado un proceso que aún no es capaz de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, aunque cada vez más se articulan esfuerzos dirigidos a cerrar estas brechas.

Estos esfuerzos tienen un punto de inflexión en 1995, cuando un grupo de académicas de los departamentos de ciencia del *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) se organizó para estudiar su estatus en dichos departamentos y demandar iguales condiciones laborales a las de sus compañeros. Con el apoyo de las autoridades universitarias y el establecimiento de comités orientados a estudiar el tema, se publicó, en 1999, un documento que evidenciaba la existencia de prácticas discriminatorias hacia las mujeres, las cuales incluían diferencias en salarios, espacios de trabajo, reconocimientos, acceso a recursos, respuestas a ofertas laborales de terceras personas, representación en espacios de poder y contribuciones al sistema de pensiones (MIT, 1999a, 1999b). Los resultados también revelaron que, en veinte años, la proporción de académicas en ciencias se había estancado alrededor del 8% y que, conforme se avanzaba en la carrera académica, se incrementaba el sentimiento de discriminación, mientras que la preocupación de las mujeres más jóvenes se centraba en la tensión entre su vida privada y laboral. Este estudio permitió establecer una política de equidad de género que busca ofrecer a las mujeres las mismas condiciones laborales que sus homólogos masculinos. Para 2011, se había logrado avanzar hacia una mayor equidad, incluyendo la duplicación del número de mujeres en los departamentos de ciencia (MIT, 2011).

El caso de MIT trasciende por como las autoridades de esa institución manejaron la denuncia planteada por las académicas. En lugar de minimizarla o hacer un control de imagen, las autoridades decidieron reconocer el problema y establecer los comités que eventualmente produjeron una política de equidad de género para la institución. Esta reacción fue la que provocó que se intentaran replicar estos esfuerzos en otras universidades estableciendo políticas de equidad de género. De esta forma, los resultados de este estudio no sólo pusieron en evidencia que en la academia también se reproducen tres temas claves para comprender las brechas en los resultados laborales entre mujeres y hombres cuales son la existencia de discriminación en contra de las mujeres, del techo de cristal y de prácticas laborales que entran en conflicto con la vida privada y la identidad, sino que también ofrecieron una ruta para solucionarlo. Por tanto, dichos estudios repercutieron en una discusión sobre la presencia de estas prácticas de discriminación en la academia y la necesidad de establecer políticas de equidad.

En 1999, se fundó el Proyecto *Athena* en el Reino Unido. Este fue un proyecto apoyado por los órganos de financiamiento de las universidades que se ejecutó entre 1999 y 2007 para revertir la reducción de mujeres en ciencias, ingenierías y tecnología en cada etapa de la academia, así como incrementar la representación de mujeres en los puestos altos (Athena Project, 2008; Fox, 2014; Society for Experimental Biology, 2008). Los resultados encontrados en el Reino Unido no difieren significativamente de los de Estados Unidos. Por ejemplo, mientras la mayoría de estudiantes de posgrado en ciencias en Reino Unido eran mujeres (61%), ellas representaban menos del 10% de los puestos altos en la academia, comités y en la recepción de reconocimientos (Athena Project, 2008). En 2005, el proyecto se trasladó a *Athena Forum*, en la *Royal Society* y *Athena SWAN* (Scientific Women's Academic Network). Actualmente se cuenta con una guía de buenas prácticas que las universidades pueden seguir para lograr la equidad de género. Estas incluyen programas de mentorías, de contratación, de ascenso e inclusión en puestos administrativos, de balance entre la vida laboral y privada, de apoyo para solicitar becas y financiamiento, así como de asignación de salarios, cargas y flexibilidad laboral (Athena Project, 2008; Equality Challenge Unit, 2016). Asimismo, se cuenta con un programa de certificación para distinguir a aquellos departamentos que avanzan en temas de equidad, mediante la entrega de sellos de equidad de bronce, plata u oro. Posteriormente, estos sellos fueron ampliados para incluir, no sólo la equidad de género, sino también la equidad hacia otros grupos minoritarios.

Los resultados positivos generados en los departamentos de ciencias han llamado la atención de otras disciplinas en el Reino Unido. Por ejemplo, desde 1998 y por iniciativa de la Dra. Karen Mumford, la *Royal Economic Society* ha generado reportes sobre el estatus de las mujeres economistas en la academia. Este ha sido un tema de discusión en el seno de la *Royal Economic Society Women's Committee*, el cual es el ente encargado de monitorear y generar políticas de apoyo a la equidad en los departamentos de economía, una disciplina donde las mujeres representan apenas el 26% del personal académico y tienen la mitad de probabilidad que los hombres de ser catedráticas (Bateman et al., 2021).

En Estados Unidos, la *American Economic Association* (AEA), que cuenta con un comité para monitorear y generar políticas de género desde 1971, ha encontrado que el establecimiento de estas políticas de equidad ha contribuido a incrementar la representación de mujeres en economía, aunque estas todavía están excluidas en gran parte (36%) de la carrera hacia la titularidad, lo que obviamente repercute en diferencias laborales significativas (McElroy, 2013). En 2019, y como respuesta al movimiento *#MeToo*, la AEA implementó políticas más agresivas en contra de la discriminación, incluida una encuesta sobre el clima profesional a sus miembros, un código de conducta profesional, programas de mentoría y una línea de denuncia (Blanchard et al., 2019).

En 2018, la Asociación de Economía de América Latina y el Caribe creó el comité denominado Mujeres Economistas de América Latina y el Caribe con el fin de monitorear e impulsar la carrera de las mujeres economistas en la región (LACEA, 2022) y en 2022 ha empezado a recopilar datos sobre la situación de las mujeres economistas en la academia, con el fin de generar resultados que permitan conocer las condiciones en que ellas se encuentran en las universidades de la región. De esta forma, lo que empezó en los departamentos de ciencias ha trascendido a otras disciplinas y regiones tomando cada vez más relevancia en las discusiones académicas a nivel internacional.

En otros países, las iniciativas para promover la equidad de género en las universidades obedecen a reformas de carácter nacional a través de la legislación. Este es el caso de España quien cuenta con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 4/2007 para la igualdad de mujeres y hombres. Dichas leyes obligan a las universidades españolas a diseñar e implementar políticas para combatir la discriminación de género y generar espacios de inclusión y participación para ellas (Ballarín Domingo, 2015; Morales Caparrós, Esteban Pagola et al., 2010; Ramírez Saavedra, 2019). Estas leyes incluso han sido confirmadas a través de sentencias en instancias judiciales que respaldan su implementación (Aragüez Valenzuela, 2020). Como consecuencia de esta legislación, 45 universidades contaban con una unidad de género en 2019, lo que equivalía a 54.2% del total de universidades españolas (Ramírez Saavedra, 2019, p. 49), y contrasta con la situación del año anterior cuando apenas 3 universidades contaban con este tipo de unidades especializadas (Martín Bardera, 2018, p. 31). Si bien esto podría interpretarse como un interés activo de las autoridades políticas para promover la igualdad de género en España, tanto Ballarín Domingo (2015) como Martín Bardera (2018) son críticas de la efectividad de dichas unidades, pues consideran que la ejecución de los compromisos es baja. Martín Bardera (2018) específicamente sostiene que, a pesar de la legislación, las diferencias en la contratación universitaria persisten y obedecen a la existencia de un techo de cristal y la falta de voluntad política dentro de las instituciones. En línea con este argumento, un estudio sobre el gasto de una universidad pública andaluza encuentra que la universidad estudiada destina entre 1% y 2% de su presupuesto a incidir sobre la igualdad de género (Morales Caparrós, Esteban Pagola et al., 2010), lo que les permite a las personas autoras de este estudio concluir que, efectivamente, las universidades minimizan la atención de estas políticas, a pesar de los compromisos establecidos en la ley. Lo anterior enfatiza la necesidad de que exista un verdadero compromiso institucional para poder ejecutar y priorizar las políticas de equidad en la academia.

En América Latina, la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género agrupa a 40 universidades argentinas (22.7% del total) comprometidas con fortalecer el trabajo de las teorías feministas y 8.6% de las universidades chilenas, equivalente a 10 universidades, contaban en 2019 con lo que denominan mecanismo de institucionalidad de género para atender este tema (Ramírez Saavedra, 2019, pp. 46, 49). Sin embargo, al igual que en el caso español, Ramírez Saavedra (2019) critica que estas oficinas son vistas como una imposición en Chile y, por tanto, aunque se cumple con su apertura por un tema de corrección política, no existe en la práctica una política efectiva para la promulgación de la igualdad, ya que prevalece la cultura machista en estas instituciones y únicamente las mujeres muestran interés por involucrarse con la agenda promovida desde estas oficinas, debido a que esta problemática es minimizada por las autoridades.

Lo anterior muestra que, a pesar de que existen intentos por promover la igualdad de género en el ámbito académico y de que existen avances en algunos ámbitos, las mujeres no han logrado aún alcanzar esta igualdad y en algunos espacios no pareciera haber un interés activo por atacar este problema. En el fondo, esto supone una especie de engaño porque la academia se proyecta como un espacio meritocrático, pero la posición de las mujeres en ella no parece depender exclusivamente de sus méritos profesionales. Tal y como lo mencionaba el estudio de MIT (1999a), la exclusión y la invisibilización se plasman a través de los procesos de contratación, menores salarios, menores espacios de trabajo, la falta de incidencia sobre la toma de decisiones relacionados con la escuela o departamento y la exclusión de puestos de poder, fondos de investigación, premiaciones y distinciones, entre otras. Todo esto repercute en una segregación vertical que se convierte en la principal variable para explicar las brechas salariales de género observadas en las universidades y que, a su vez, se sostiene sobre las disparidades de género asociadas a los procesos de investigación. A continuación, se ahonda en aquellos aspectos que han sido identificados a través de la literatura como cruciales para comprender las diferencias salariales y laborales entre mujeres y hombres en este sector.

IV. EL INVISIBLE TECHO DE CRISTAL

El invisible techo de cristal fue definido por Loden (2008) en 1978 como “las barreras para el avance [de las mujeres] que son organizacionales, no personales”³ y que impactan las aspiraciones profesionales de las mujeres. Por ende, el techo de cristal refiere a las prácticas institucionalizadas que limitan el ascenso laboral de las mujeres, lo que se evidencia a través de una segregación de género vertical, con la consecuente ampliación de las brechas de género para los percentiles más altos en la distribución salarial (Arulampalam et al., 2004; Blau & Kahn, 2006; Connolly & Long, 2008; Kassenböhmer & Sinning, 2010; Saunderson, 2002). Este fenómeno se observa también en la academia. Por ejemplo, un estudio salarial en Cambridge estimó una brecha salarial de género de 19.7% entre el personal académico en 2019, la cual se explicaba, principalmente, por la segregación vertical, ya que los hombres se concentran en mayor proporción en las categorías académicas superiores (Toope, 2019). Por su parte, un estudio descriptivo del salario por hora del profesorado titular de la Universidad de Valencia en 2015 muestra que la brecha salarial de género persiste a lo largo de todas las categorías académicas, la cual está acompañada por un techo de cristal⁴. En este caso, las mujeres pueden llegar a ganar hasta 1.05 € por hora menos que sus pares masculinos y esta brecha no la explican por diferencias en productividad, sino porque los hombres cobran más por el mismo tipo de trabajo a través de complementos salariales asociados a sus proyectos

3 Traducción propia.

4 Este estudio es meramente descriptivo y las autoras no realizan ningún tipo de estimaciones econométricas (por ejemplo, la descomposición de Oaxaca) para identificar los coeficientes de discriminación ni el techo de cristal, aunque señalan su existencia.

de investigación, cursos y conferencias (Jabbaz et al., 2019). En otro estudio descriptivo sobre los salarios del personal académico en la Universidad de Valle en Colombia, Ibarra y Castellanos Llanos (2009, p. 88) identifican la existencia de diferenciales salariales de género positivos en todos los departamentos excepto el de salud y calculan que, para las profesoras titulares, el diferencial salarial es mayor y representa más de un salario mínimo de desventaja. Esta diferencia la explican por la segregación vertical, ya que 54% de las mujeres se ubican en las categorías más bajas de auxiliares y asistentes, mientras que la mayoría de los hombres (57%) son profesores titulares o asociados, i.e., pertenecen a las dos categorías más altas (Ibarra & Castellanos Llanos, 2009, p. 83).

El techo de cristal se ve ampliado en las disciplinas matemáticas y científicas debido al desgane de mujeres que se observa conforme se avanza en los programas de estudio y jerarquías laborales, fenómeno conocido como *leaky pipe*, el cual refiere al proceso mediante el cual las mujeres optan por salirse de las carreras científicas por el conflicto que estas generan respecto a su feminidad e identidad de género (Margolis et al., 2000; Rayman & Stewart, 2000; Rosser, 2001). Así, datos de Estados Unidos muestran que las mujeres están subrepresentadas en ciencias e ingeniería y se ubican en rangos académicos inferiores, lo cual repercute sobre una menor productividad en publicaciones y, por tanto, menores salarios (National Research Council, 2001). Las mujeres estadounidenses también se concentran en los rangos inferiores en medicina, donde les toma, en promedio, 1.2 años más llegar a ser profesoras asociadas, ganan alrededor de 11% menos que los hombres, a pesar de contar con similar número de publicaciones, *ceteris paribus*, tienen una menor probabilidad de ocupar puestos de jefaturas y una mayor probabilidad de compartir su espacio de trabajo (Wright et al., 2003).

Similarmente, Ceci et al. (2014), utilizando datos históricos de la *National Science Foundation* de 1970 a 2010, también observan la persistencia de una segregación vertical en Estados Unidos pero encuentran que las mujeres pasan más tiempo siendo profesoras asociadas que los hombres debido a que producen menos publicaciones que estos, y no a que existan diferencias en los procesos de ascenso o de adquisición de titularidad, aunque sí observan una menor probabilidad de tener titularidad para las mujeres en ciencias de la vida y psicología, áreas que son predominantemente femeninas. De hecho, Ceci et al. (2014) señalan una especie de paradoja: con la excepción de economía, las mujeres actualmente son más exitosas en su ascenso y remuneración en aquellas disciplinas en donde están subrepresentadas en comparación con las mujeres en aquellas disciplinas predominantemente femeninas. Es decir, mientras la subrepresentación se explica por las preferencias de escogencia de carrera, una vez que ingresan a la universidad, las mujeres tienen una mejor probabilidad de avanzar en disciplinas como geociencia, ingeniería, matemática, computación y ciencias físicas que en disciplinas dominadas por mujeres. Un resultado similar se observa en las universidades de Alicante y Valencia. En el primer caso, las mujeres académicas en las facultades más masculinizadas son menos propensas a ser afectadas por la discriminación por género (Lozano Cabezas et al., 2016, p. 48) y, en el segundo, las mujeres en departamentos como Física y Matemática reportan una menor brecha salarial de género que la que se observa en otros departamentos de la misma universidad en donde hay una mayor proporción de mujeres debido a que estas son pocas, se encuentran muy consolidadas y poseen mayor antigüedad (Jabbaz et al., 2019, p. 15).

En contraposición, en otros casos, la segregación vertical es explicada directamente por prácticas discriminatorias contra las mujeres. Un análisis de correspondencia múltiple sobre las percepciones de éxito del personal académico en la Universidad Federico II de Nápoles en Italia identifica no sólo la existencia de la segregación vertical, bajo la cual los hombres tienen una mayor probabilidad de ser profesores ordinarios (i.e., titulares), sino que las mujeres reportan enfrentar barreras para su ascenso asociadas con la existencia de desigualdades de género, una cultura machista, estereotipos de género y una sociedad patriarcal (Gallego-Morón et al., 2021, p. 12). Esto resulta en que apenas el 38% del personal académico en esta universidad son mujeres (Gallego-Morón et al., 2021, p. 5).

En forma similar, se han documentado denuncias de que en las universidades españolas existe un desequilibrio entre la cantidad de mujeres graduadas de la universidad y quienes tienen acceso a ser contratadas como profesoras, así como la persistencia de la segregación horizontal y vertical (Ballarín Domingo, 2015; Martín Bardera, 2018, p. 14; Morales Caparrós, Esteban Pagola et al., 2010, p. 742). Díaz Martínez (2020, p. 62) señala que en España en 2017, el 58% de las personas graduadas de la universidad eran mujeres, pero este porcentaje se reducía a 49% de quienes obtuvieron doctorados y 21% de las cátedras, mientras que en la Unión Europea en 2018 las mujeres representaban apenas 21% de quienes poseían un puesto catedrático y 18% de los puestos de rectoría y similares jefaturas. En la Universidad de Alicante, por ejemplo, las mujeres representaban apenas el 34.7% del personal académico en 2016 (Lozano Cabezas et al., 2016, p. 46) y en la Universidad de La Laguna las mujeres apenas representan un tercio del personal catedrático (Delgado Reyes, 2020, p. 22). En la Universitat Rovira i Virgili, se estima que las mujeres representaban una mayoría (59%) al inicio de la carrera académica, pero este porcentaje disminuye hasta alcanzar el 20% de las categorías superiores en investigación y 28% de las personas catedráticas en 2017 (Pastor Gosálbez et al., 2017, pp. 301-302, 307-308).

Según Ballarín Domingo (2015), aunque las universidades españolas deben acatar las leyes que exigen luchar contra la discriminación de género, las estructuras de poder están organizadas para que los altos mandos se mantengan en manos de hombres, sugiriendo la autora una especie de conspiración masculina para mantener el poder institucional. Esto resulta entonces en una menor participación de las mujeres en la toma de decisiones y los puestos de poder universitarios (Morales Caparrós, Esteban Pagola et al., 2010, p. 742) y en un incumplimiento de la paridad exigida por ley (Morales Caparrós, Luna Jiménez et al., 2010). En esto coincide Martín Bardera (2018, p. 31) quien argumenta que la segregación horizontal y vertical se perpetúan debido a la falta de voluntad política de las universidades españolas y, como consecuencia de esto, únicamente 20% de las personas gerentes de universidades españolas eran mujeres en 2018. El acceso a los puestos de poder también parece estar sumamente limitado para las mujeres en Argentina, donde apenas 12% de las universidades tenían a la cabeza una mujer en 2018 (Gallego-Morón & Matus-López, 2021, p. 280). Este limitado acceso ocurre no sólo para los puestos de rectoría, sino también para las jefaturas de menor nivel. Por ejemplo, en esa misma época, en la Universidad Nacional del Rosario, en este último país, los hombres ostentaban 83% de las decanaturas de esa universidad (Castellá, 2018, p. 72).

En forma similar, en Colombia, a pesar de que la brecha de género educativa empieza a favorecer a las mujeres a partir de la década de los noventa, la expulsión de las mujeres en los grados académicos más alto subsiste, de forma que ellas representaron 47.6% del total de personas graduadas de doctorado entre 2002 y 2007 (Ibarra & Castellanos Llanos, 2009, pp. 73-74). En la Universidad del Valle en 2006, las mujeres apenas representaban el 32,9% del personal académico (Ibarra & Castellanos Llanos, 2009, p. 77), ilustrando así como las mujeres son expulsadas a lo largo de la carrera académica. Aunque se estima que en América Latina las mujeres representan un porcentaje mayor del total de personas investigadoras que en otras regiones, equivalente a 45.1% en 2016, los hombres continúan siendo la mayoría de las personas investigadoras en la región, a pesar de que los indicadores educativos muestran mayores tasas de escolaridad para las mujeres (Gallego-Morón & Matus-López, 2021, p. 280), de forma que los datos agregados para esta región también parecen confirmar el comportamiento de desgrane y la permanencia de la segregación vertical.

En cuanto a las disciplinas, el caso más extremo es probablemente el de la economía, con su reputación de ciencia lúgubre⁵. Tal y como se explicó anteriormente, debido a ello, este es el

5 Históricamente, se le atribuye a Carlyle (1849) y Boulding (Schneider, 2018) haberse referido a la economía como “ciencia lúgubre” en referencia al problema del crecimiento poblacional sobre el crecimiento económico. Sin embargo, más recientemente se ha asociado este epíteto a la disciplina en referencia a los diferenciales de género dentro de la propia disciplina (véase, por ejemplo, Sasser (2021)). Esto también explica por qué el caso de las brechas observadas en economía es el más estudiado.

caso mejor documentado y permite ilustrar con mayor claridad cómo funcionan las diferencias de género en la academia y en qué etapas se encuentran los mayores obstáculos, dado que es en donde son más visibles. En Estados Unidos, los datos de 90 departamentos de economía en 2013 muestran que las mujeres están sobrerrepresentadas en vías de contratación que no conducen a la obtención de una plaza de titular, pues se concentran en la enseñanza y no la investigación, lo cual supone la renovación constante de empleos temporales (McElroy, 2013). En consecuencia, la escala académica se va desgranando, de forma que la mayoría de las mujeres se ubican en los rangos académicos más bajos. La mayor filtración se encuentra entonces en los rangos intermedios, particularmente, en el salto de profesora asistente a profesora asociada, más que en el salto de profesora asociada a catedrática. Así, las mujeres reportan una menor probabilidad de alcanzar la titularidad, quienes lo logran les toma un mayor tiempo alcanzarla y tienen una menor probabilidad de convertirse en catedráticas que los hombres (Ginther & Kahn, 2004; McElroy, 2013). En el Reino Unido y Australia, también se observa una filtración de mujeres economistas a lo largo de los rangos académicos, pero en este caso, la reducción es creciente (Mumford, 2000, Saunderson, 2002; Bateman et al., 2021). En Australia, por ejemplo, únicamente 20% del personal académico en economía correspondía a mujeres y ellas representaban apenas el 3% del personal catedrático en 2000 (Mumford, 2000). Similarmente, en Países Bajos, únicamente 10% de las personas catedráticas en economía en 2016 eran mujeres (Teunissen & Hogendoorn, 2018; Van Dalen, 2018).

En general, la segregación vertical permanece debido a dos factores: por un lado, las mujeres poseen menores probabilidades de ascenso en la academia que pueden estar ligadas tanto a su productividad, tal y como lo demuestran Ceci et al. (2014) en el caso estadounidense, como a la discriminación de género prevaleciente en una cultura fuertemente patriarcal como es denunciado por las autoras en Iberoamérica (Ballarín Domingo, 2015; Martín Bardera, 2018; Morales Caparrós, Esteban Pagola et al., 2010; Morales Caparrós, Luna Jiménez et al., 2010). Por otro lado, la segregación vertical subsiste debido a la expulsión de mujeres a lo largo de la carrera académica.

V. PUBLICACIONES

La vía de ascenso en la academia es la publicación: la cantidad de citas y los artículos académicos son los principales indicadores de productividad en la determinación del salario en países como Estados Unidos (Sauer, 1988). En consecuencia, la menor productividad y la ubicación de las mujeres en rangos académicos inferiores generan un problema de endogeneidad, pues tanto el salario como el rango académico dependen, en gran medida, de las publicaciones, pero, a su vez, la capacidad de publicar se asocia con el tipo de contratación y el rango académico. Por ejemplo, las personas contratadas para ejercer funciones de docencia (*assistant lecturer, lecturer, instructor, etc.*) no tienen oportunidad de investigar y, por tanto, se les dificulta ascender académicamente. También se ha observado que, para el caso estadounidense, estas brechas en la publicación se incrementan a lo largo de la categoría académica, de forma que es mayor para personas catedráticas que para asociadas (Ceci et al., 2014). Esto es el resultado de un proceso acumulativo a lo largo del tiempo, pues, desde que son estudiantes en posgrado, las mujeres reportan menos publicaciones revisadas por pares, menor contacto con el personal académico, menor satisfacción y menores salarios (Shelburn & Lewellyn, 1995, pp. 380-382).

No es de extrañar entonces que las mujeres se dediquen menos a la investigación que los hombres, pues desde su época de estudiante se han enfrentado a desventajas en esta área. En la Unión Europea, por ejemplo, las mujeres constituían apenas un tercio del total de personas investigadoras en 2006 (Abramo et al., 2009). En España, entre 2005 y 2010, las mujeres representaban apenas el 23.5% del total de personas investigadoras registradas en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, la mayor institución de investigación en este país (Lozano

Cabezas et al., 2016, p. 44). Para el año 2012-2013, únicamente 30% de las mujeres académicas lideraron proyectos de investigación en dicho país, lo que representa apenas un leve crecimiento en el porcentaje de investigadoras (Ballarín Domingo, 2015, p. 27). En la Universidad Complutense de Madrid en 2006, de 289 personas investigadoras, 176 eran hombres y apenas el restante 39.1% (113) eran mujeres (Fernández et al., 2009, p. 56). En Colombia, las mujeres apenas presentaron 27.6% de los proyectos registrados entre 2002 y 2006 (Ibarra & Castellanos Llanos, 2009, p. 74) y, para el caso específico de la Universidad del Valle, ellas apenas representaron el 36.2% de las personas investigadoras activas en 2009 (Ibarra & Castellanos Llanos, 2009, p. 74). Datos de Argentina de 2018 también muestran que los hombres investigadores más que duplican a las mujeres, quienes apenas representan el 32.5% del total de las personas investigadoras (Gallego-Morón & Matus-López, 2021, p. 280).

La severidad de la brecha en publicaciones entre hombres y mujeres varía entre sectores y parece estarse cerrando para algunos de ellos (Abramo et al., 2009) e, incluso, podría ser negativa para algunas cohortes en ciencias sociales, como es el caso de psicología en Holanda (van Arensbergen et al., 2012). Esta tendencia, no obstante, no es uniforme entre las disciplinas: mientras las brechas de género en publicación en ingeniería, matemática, computación y física se han cerrado y no son significativas, en las ciencias físicas, economía y psicología la brecha se ha incrementado para el caso estadounidense (Ceci et al., 2014). Aunque el comportamiento responde más a la cultura de la disciplina, debe señalarse que se encuentran algunos casos en donde se observan diferencias por país. Por ejemplo, mientras en Holanda las psicólogas producen más que los psicólogos, en Estados Unidos la relación no sólo es inversa sino creciente a lo largo del tiempo. Asimismo, debe considerarse que las diferencias en las brechas de publicaciones por sectores repercuten sobre aquellas diferencias observadas en los picos de productividad que también varían entre disciplinas. En el agregado, estos picos se alcanzan alrededor de los cinco años posteriores a la graduación del doctorado, debido a los límites de tiempo en las contrataciones para alcanzar la titularidad en escenarios como el estadounidense (Conley et al., 2020), aunque este no sería el caso en aquellos esquemas en donde las personas interinas no tienen especificado en su contrato plazos de evaluación para otorgar la titularidad y, por tanto, las personas no tienen un incentivo tan fuerte para publicar al inicio de su carrera.

En economía, los hombres continúan publicando más (Ginther & Kahn, 2004) y siendo más favorecidos con ascensos y con fondos de investigación que las mujeres (Harzing et al., 2018; Praast, 2018), independientemente del país donde se estudie el comportamiento de esta disciplina. Los resultados de un estudio longitudinal que abarcó a 195 personas doctorantes en economía de las mejores cincuenta universidades en Estados Unidos en 1988-1989 y su seguimiento en 1996 muestran que, en un período de dos años, los hombres economistas publican 2.63 artículos más que las mujeres y este diferencial es creciente en el tiempo, alcanzando una brecha de 12 artículos en promedio a los veinte años (Barbezat, 2006). Consistentemente, otro estudio longitudinal que monitoreó la trayectoria laboral de 320 economistas en este país encuentra que las publicaciones explican entre 23% y 30% de la diferencia de género en la probabilidad de alcanzar la titularidad. No obstante, esta variable es relevante para explicar la probabilidad de que las mujeres obtengan la titularidad, mas no para los hombres, a quienes se les ofrecerá después de un tiempo, indiferentemente de sus publicaciones (Ginther & Kahn, 2004).

Que las mujeres publiquen a menor ritmo que los hombres se agrava por el hecho de que, ya de por sí, publicar es difícil, el proceso varía según la cultura de cada disciplina y se asocian a una distribución ampliamente desigual. Históricamente, la distribución de la producción académica es altamente asimétrica: según Lotka (1926, p. 323), la proporción de personas con n publicaciones está dada por $1/n^\beta$, con $\beta = 2$, de forma tal que muy pocas personas producen la mayoría de las publicaciones y cerca del 60% únicamente aportan una publicación. McGrail et al. (2006) encuentran que la distribución de las publicaciones aún hoy en día se comporta conforme a la

distribución de Lotka; y, para un período particular, entre un 20% y 25% del personal académico no publica nada, debido, principalmente, a la falta de tiempo o a las interrupciones al escribir. En este contexto, es más probable que las mujeres no produzcan ninguna publicación en un período entre 1 y 5 años y que sean los hombres quienes se encuentren en la cola superior de la distribución en publicaciones (Ceci et al., 2014). Por ejemplo, en la lista de personas doctoradas de economía en Estados Unidos entre 1969 y 1986, compilada por *American Economic Review*, 73,4% de las mujeres y 66,2% de los hombres no publicaron ningún artículo y los hombres publicaron, en promedio, más que las mujeres (Fish & Gibbons, 1989). Actualmente, en esta disciplina, el 1% más productivo genera entre 12% y 14% de las publicaciones, mientras que el 10% produce entre el 56% y 59% (Conley et al., 2020, p. 68). La asimetría en las publicaciones también depende de la institución de la que las personas se gradúan: quienes se gradúan de las universidades mejor calificadas producen significativamente más (hasta tres veces) que quienes se gradúan de universidades menos prestigiosas (Conley et al., 2020). Esto supone una doble desventaja para las académicas en países fuera de Europa o Estados Unidos, quienes enfrentarían mayores barreras de entrada y acceso a la posibilidad de publicar.

Las mujeres también reportan una mayor probabilidad de realizar actividades relacionadas con la publicación a las que no les reditúa créditos, tales como editar libros, mientras que los hombres reportan una mayor probabilidad de publicar artículos y libros de los cuales son autores (Widom & Burke, 1978). Por otra parte, la brecha de género en patentes, otro indicador de productividad, también es amplia y significativa en disciplinas como ingeniería, ciencias de la vida y ciencias físicas (Ceci et al., 2014). Aunque las mujeres registran menos patentes que los hombres a lo largo de todas las disciplinas y sectores, se ha encontrado que las mujeres en organizaciones con una dinámica de trabajo colectivo y de redes logran participar más del proceso relacionado con la producción de patentes que aquellas que laboran en organizaciones jerárquicas con incentivos individuales (aunque esto no necesariamente influye sobre la cantidad de patentes generadas), debido en parte a que la lógica de trabajo en redes contrarresta sus experiencias de marginalización (Whittington & Smith-Doerr, 2002). Por tanto, la forma en la que tradicionalmente se estructura el acceso a los recursos para la investigación, tanto de fondos como de tiempo para realizar dicha tarea, inciden negativamente sobre las oportunidades de las mujeres para escalar en su rango académico.

En síntesis, para ascender académicamente e incrementar el salario, es fundamental generar producción académicas mediante publicaciones (y en algunas disciplinas patentes), pero las mujeres caen en una especie de trampa porque, al estar menos expuestas a la investigación desde el proceso de su formación y estar relegadas a la parte más baja de la escala académica tienen menos oportunidades para participar, y aún menos liderar, proyectos de investigación que resulten en publicaciones y les faciliten su ascenso.

VI. MAYORES COSTOS DE PUBLICACIÓN

Las diferencias de género respecto a las publicaciones se observan no sólo en la cantidad, sino también en la recepción que el público hace de estas y el tiempo que toma generar una publicación. Por ejemplo, en economía, las mujeres, en promedio, se toman más tiempo en procurar que sus artículos sean inteligibles, por lo que tardan más en escribirlos y revisarlos y las revistas se toman alrededor de seis meses más en revisar sus artículos en comparación con un artículo escrito por un hombre, por lo que a las mujeres se les impone una especie de impuesto de tiempo, así como un doble estándar a la hora de evaluarlas (Hengel, 2017). Las diferencias de género en los tiempos de publicación pueden amplificarse si se considera que, en promedio, los manuscritos se presentan a múltiples revisiones o revistas y que los tiempos de publicación son cada vez mayores. En el caso de economía, los tiempos para publicar se han más que duplicado entre 1970 y 2000 (Conley et al.,

2020) y la mediana de los procesos de revisión es de 27 meses, con posibilidad de extenderse hasta 48, debido a las múltiples revisiones (Panizza, 2020, p. 162). En psicología, Sweeney documenta el caso de un artículo que tardó siete años en publicarse (Jaremka et al., 2020), de forma que este fenómeno de mayores tiempos para publicar no es particular a una disciplina sino a la evolución de la academia en su conjunto.

También existe evidencia de nepotismo e incesto profesional en los procesos editoriales de las revistas que puede perjudicar negativamente a las mujeres. El incesto profesional ocurre cuando las personas editoras seleccionan artículos de personas que conocen o tienden a favorecer a sus instituciones, generando clientelismo, porque las personas investigarán sobre los temas que creen pueden ser de interés de estas editoras, de forma que se sacrifica la investigación básica para favorecer la investigación estratégica con miras a la publicación y se promueve la repetición de resultados que son seguros de publicarse (Heckman & Moktan, 2020). El incesto profesional, a su vez, genera un incentivo para que las citas que se incluyen en un artículo no siempre respondan a un criterio informativo, sino que también pueden incluirse estratégicamente para beneficiar a autoras, autores o redes particulares o para incrementar las posibilidades de publicación (Aizenman & Kletzer, 2020). Por ejemplo, alrededor del 43% de los artículos publicados en las cuatro mejores revistas de economía corresponden a autores o autoras con conexiones a alguna persona editora de la revista. Estas personas también son citadas 27% más cuando quien les dirigió su tesis es editora de una revista. Asimismo, se observa una alta concentración de las publicaciones por institución favoreciendo a aquellas ligadas con las personas editoras (Colussi, 2020). Estos patrones pueden afectar negativamente a las mujeres, porque ellas están subrepresentadas en los comités editoriales y como revisoras (Fox et al., 2016; Fox et al., 2019; Murray et al., 2019; Sperotto et al., 2021) y se ha encontrado evidencia mixta sobre el impacto del género de estas personas sobre la tasa de aceptación de un manuscrito. Así, mientras Fox et al. (2016) no encuentran diferencias en las tasas de rechazo de revisores mujeres y revisores hombres en la revista *Functional Ecology*, Murray et al. (2019) estiman que la tasa de aceptación de manuscritos en la revista *eLife* entre 2012 y 2017 fue 7% mayor cuando los autores eran hombres y esta disparidad superaba el 9% cuando todos los revisores eran hombres. Igualmente, Murray et al. (2019) encuentran penalizaciones significativas en la publicación para quienes no son estadounidenses, canadienses ni europeos o europeos, sugiriendo mayores barreras para quienes no se encuentran en los países más desarrollados o las universidades más exclusivas.

De esta forma, resulta engañoso, o al menos inocente, pensar que los costos de publicación son neutrales al género, pues las mujeres enfrentan múltiples penalizaciones: como saben que sus artículos serán revisados más detenidamente deben tomarse más tiempo para escribirlos y, a la vez, son sometidas a procesos de evaluación más rigurosos. Por ejemplo, una revista podría aplicar las reglas de revisión de manera dispar, sin enterarse la investigadora de las modificaciones. A la vez, que las mujeres representen un porcentaje menor del total de personas investigadoras y se ubiquen en las categorías más bajas les ofrece menor acceso a los comités editoriales y, por tanto, afecta también su probabilidad de publicación, al beneficiarse en menor medida de las prácticas asociadas a los procesos editoriales. En este respecto, se les engaña al hacerlas pensar que los criterios de publicación son neutrales al género.

VII. MENOR RECONOCIMIENTO Y ACCESO A REDES

Las mujeres en la academia son, en general, menos visibilizadas que los hombres en los diferentes ámbitos, incluidos sus trabajos tanto en investigación como en docencia. En esta y la próxima sección se discutirá cómo el menor reconocimiento de su producción académica y la carga destinada a esta actividad impactan a las mujeres, mientras que la sección siguiente se referirá

al tema docente. El menor reconocimiento del trabajo impacta directamente sobre el ascenso y posibilidades laborales que las mujeres tienen dentro de la academia. Al igual que con el volumen de publicación, esto supone un problema circular: el acceso a redes facilita la posibilidad de publicación y de visibilización del trabajo a través de citas, conferencias y contactos, lo que a su vez puede abrir puertas a recursos de investigación y mayores posibilidades de publicación. La exclusión de las mujeres y otros grupos minoritarios de esta dinámica las condena así a una periferia.

El acceso a redes académicas es fundamental para tener éxito en la publicación y el impacto de un manuscrito. Si las mujeres, como se mencionó anteriormente, desde su posgrado están expuestas a un menor contacto con el personal académico, verán su acceso a las redes restringido y, por tanto, sus probabilidades de publicación. De hecho, los datos muestran que a las mujeres se les dificulta más construir redes que les faciliten su ascenso en la academia. En Alemania, esto se explica tanto por una exclusión estructural como por una actitud propia de las mujeres que se resisten a instrumentalizar sus relaciones sociales (Greguletz et al., 2018). Y, en general, la evidencia muestra que las mujeres tienen mayores dificultades de acceso a redes y para utilizarlas en beneficio propio, debido a que dependen de las redes de otras personas fuera de su institución o espacio laboral e, incluso, algunas académicas ni siquiera participan activamente en ellas (van Helden et al., 2021).

Los hombres también logran visibilizarse más que las mujeres utilizando las redes y medios electrónicos. En el caso español, Fernández et al. (2009) analizaron si para las 289 personas que conformaban el personal académico de la Universidad Complutense de Madrid en 2006 existía una diferencia entre las invocaciones de los trabajos publicados en las páginas electrónicas que los buscadores (tipo Google) realizaban y no encontraron diferencias estadísticamente significativas por género (Fernández et al., 2009), aunque sí observaron diferencias de género en la presencia y uso de las páginas electrónicas. Así, mientras 37.5% de los hombres contaban con una página electrónica personal alojada en la universidad, únicamente 15.9% de las mujeres contaban con esta (Fernández et al., 2009, pp. 56-58), lo que sugiere que los hombres también hacen un uso más estratégico de las plataformas electrónicas para proyectarse.

La exclusión de las mujeres de las redes académicas repercute también sobre la probabilidad de que su trabajo sea citado, pues este se da a conocer a través de redes, conferencias y simposios, de forma que el impacto de una publicación no depende exclusivamente de su calidad, sino también de la promoción que se haga de este. Lo anterior puede ilustrarse con un experimento que realizaron Aizenman y Kletzer (2020) en el que controlan la presencia profesional y acceso a redes utilizando como punto de corte las muertes prematuras de personas académicas. A partir de una base de datos sobre las publicaciones y las citas asociadas a personas economistas en Estados Unidos entre 1975 y 1997, estos autores logran cuantificar que cuando ocurre una muerte prematura, la cual evidentemente evita que la persona pueda promover su propia investigación, se pierde el incentivo para que otras personas quieran citarla estratégicamente, lo cual ocasiona que se pierdan entre el 40% y 140% de las referencias por artículo, equivalente a un costo anual entre 3% y 14% de las referencias perdidas por artículo (Aizenman & Kletzer, 2020). Esto pone en evidencia la importancia que tiene el acceso a redes y el contar con los recursos que permitan difundir y posicionar las publicaciones propias en los círculos académicos. Aquellos grupos excluidos de esta posibilidad no contarán con tantas citas a su trabajo como quienes sí tengan acceso a esto, lo cual limita no sólo el reconocimiento al valor académico que su trabajo pueda tener, sino también el acceso futuro a los recursos necesarios para continuar investigando y publicando.

Al respecto, en su crítica sobre el funcionamiento de las universidades españolas, Ballarín denuncia que la carrera académica de las mujeres se ve limitada si no pertenecen a una escuela, grupo o red que se encuentre bien conectada y cuente con acceso a recursos, si existen grupos que tienen la capacidad de repartir recursos o acceso a puestos con el fin de generar relaciones de dependencia y si quien lidera los equipos de investigación se apropia del trabajo de su personal a cargo, a través de las relaciones de dependencia ya existentes (Ballarín Domingo, 2015). La evidencia española también

muestra que los hombres hacen un uso más estratégico y eficiente de sus redes laborales. Una encuesta en la Universitat Rovira i Virgili en 2017 arrojó que, a pesar de que el porcentaje de mujeres y hombres que realizan estancias en el extranjero es similar y ronda el 85% en ambos casos, ninguna de las mujeres encuestadas dijo conocer de oportunidades sobre becas disponibles para profesionalizarse o involucrarse más en la investigación a través de sus grupos de investigación, mientras que un porcentaje de los hombres (14.3%) sí reportó tener acceso a esta información (Pastor Gosálbez et al., 2017). Similarmente, una encuesta realizada a 80 personas en 2016 en la Universidad Nacional de Salta en Argentina mostró que en este país las académicas también perciben como uno de sus mayores obstáculos para su ascenso la falta de apoyo y financiamiento a sus proyectos y la existencia de redes informales de poder ajenas a ellas (Gallego-Morón & Matus-López, 2021). Por tanto, estos son elementos fuertemente ligados a las posibilidades de investigación y publicación que derivan en una menor producción académica por parte de las mujeres y que no necesariamente se asocian con la calidad de las investigaciones y publicaciones generadas, pero que sí son considerados al evaluar las posibilidades de ascenso y crecimiento profesional.

Como se mencionó anteriormente, junto con las publicaciones, la cantidad de citas o referencias que genere un artículo son otro de los determinante de los salarios en la academia. Y, aquí también las mujeres reportan una menor probabilidad de ser citadas: en Colombia, una encuesta realizada al personal de la Universidad Industrial de Santander muestra que las publicaciones de los hombres reciben una mayor aceptación y se les reconoce más sus aportes académicos (Rojas Betancur et al., 2013, p. 210). Continuando con el ejemplo de economía, donde se cuenta con información bien documentada, únicamente Carmen Reinhart y Asli Demirgüç se ubican en los primeros cien lugares de referencias, según RePEc/IDEAS (Teunissen & Hogendoorn, 2018). En esta disciplina, a las mujeres se les penaliza si publican con coautores: en Estados Unidos, para una muestra de las personas graduadas de doctorado de las mejores treinta universidades en el período 1985-2014, se encontró que la tasa de mujeres titulares disminuye en 35 puntos porcentuales (p.p.) si publican con coautores respecto a quienes publican individualmente (Sarsons, 2017). Y, en general, las mujeres no reportan ningún beneficio si publican con un coautor, presumiblemente porque se asume que este último merece el crédito del trabajo, aunque sí reciben algún beneficio si publican con coautoras o en un grupo de trabajo mixto. Este no es el caso en sociología, donde no se observa ninguna penalización a las mujeres por colaborar en una publicación (Sarsons, 2017). Además, el incentivo de ser citadas o reconocidas no es tan importante para las mujeres como para los hombres a la hora de valorar su trabajo propio, pero la presión por publicar es tan fuerte, que, en países como Holanda, la mitad de las economistas en la academia consideran dejar su trabajo por este motivo -contrastando con el 29% de los hombres en la misma posición (Van Dalen, 2018). Las mujeres reciben también más retroalimentación negativa (De Weerd, 2018), desalentándolas como investigadoras. En ecología, por el contrario, se ha encontrado que la probabilidad de que un artículo sea citado aumenta si la autoría es heterogénea, i.e., incluye tanto mujeres como hombres, pero la probabilidad de que se haga referencia al artículo disminuye conforme aumenta el número de mujeres en el grupo de trabajo (Campbell et al., 2013). Al respecto, debe señalarse que una excepción en la literatura es el artículo de Ceci et al. (2014), quienes encuentran que la tasa de aceptación de manuscritos, la cantidad de citas, las horas trabajadas y el financiamiento a proyectos son neutrales al género y defienden que estas brechas, si bien existieron anteriormente, ya han sido de alguna forma superadas.

La utilización de las métricas de citas para valorar la obtención de la titularidad, los ascensos y los salarios tampoco está exenta de problemas y puede afectar en forma disímil a las diferentes disciplinas, ya que la cantidad de citas difiere significativamente. Así, a lo largo del tiempo, el pico de citas en biología y medicina es más de tres veces el pico observado en disciplinas como matemáticas y estadística (Anauati et al., 2020), por lo que debe considerarse las diferencias en las métricas de impacto entre disciplinas a la hora de evaluar ascensos o la obtención de la titularidad.

Asimismo, también debe considerarse los tiempos en que se alcanzan los picos de estas referencias: para muchas de las disciplinas científicas como la astronomía, medicina o física, el pico de citas se alcanza antes de los cinco años de publicación, mientras que para disciplinas sociales como economía y sociología el pico se alcanza alrededor del quinto año de publicación (Anauati et al., 2020).

VIII. MAYORES CARGAS NO PRODUCTIVAS

Si bien el ascenso en la academia está marcado por la producción, medida a través del volumen de publicaciones y de citas que estas generan, a las mujeres se les asigna una mayor carga docente en comparación con los hombres, lo que provoca una presión adicional para que investiguen fuera de su tiempo laboral (De Weerd, 2018), lo cual resulta incompatible con una vida balanceada y contribuye a desalentarlas aún más de la investigación. Nuevamente, esto supone un engaño en el sentido que, al iniciar la carrera académica, las mujeres formulan expectativas de que van a contar con los recursos para investigar, pero se ven en condiciones desfavorables con respecto a los hombres, las cuales derivan del no reconocimiento que la investigación producida por mujeres genera. Por ejemplo, una encuesta realizada al personal académico de la Universitat Rovira i Virgili en 2017 reveló que 40.9% de los hombres tiene asignado menos de 3 créditos a la docencia, mientras que este porcentaje es 26.3% en el caso de las mujeres, de forma que las mujeres asumen una mayor carga docente y, por tanto, tienen menos tiempo asignado a la investigación (Pastor Gosálbez et al., 2017, p. 313).

En Estados Unidos, los hombres pueden llegar a dedicar hasta más del doble de tiempo a la investigación que las mujeres y significativamente menos tiempo a mentorías y actividades de servicio (Ceci et al., 2014). No obstante, se ha encontrado que, en algunos casos, estas diferencias en las cargas obedecen a diferencias en las preferencias y no a una imposición institucional (Ceci et al., 2014). También se ha observado que, mientras los hombres mantienen un ritmo de investigación a lo largo del año académico, las mujeres tienden a concentrar su investigación durante el verano (Barbezat, 2006), lo cual supone una intermitencia que interrumpe el desarrollo de las agendas de investigación. En general, el tiempo que se dedica a la docencia tiene un efecto negativo sobre el total de publicaciones que una persona genera y, de hecho, el personal académico lo identifica como un factor que obstaculiza la investigación (Barbezat, 2006). En consecuencia, y a pesar de las diferencias en las cargas, tanto las mujeres como los hombres manifiestan un deseo por disminuir el tiempo en labores administrativas (Shelburn & Lewellyn, 1995, p. 380).

Estas otras labores no sólo limitan el tiempo que las mujeres pueden dedicar a la investigación, sino que resulta en una jornada laboral más extensa para ellas. Por ejemplo, una encuesta realizada al personal académico en seis universidades españolas en 2016 mostró que, en promedio, este personal trabaja 53 horas semanales, pero las mujeres reportaron, en promedio, tres horas más de trabajo que los hombres y esta diferencia obedece a que ellas dedican media hora más diaria a la preparación de clases, lo que resulta en 4 horas semanales más dedicadas a la docencia que los hombres (Bagues, Clots-Figueras et al., 2017). En este caso, tanto mujeres como hombres reportan dedicar cerca de un tercio de su tiempo a la investigación, lo cual representa una proporción menor de lo deseado, ya que apuntan que la investigación les es útil para avanzar en su carrera profesional (Bagues, Clots-Figueras et al., 2017, p. 10). Al respecto, Gallego-Morón, et al. (2021) en su análisis de correspondencia múltiple sobre el personal académico de la Universidad Federico II de Nápoles encuentran que el trabajo grupal, la pertenencia a grupos de investigación, las mentorías y las publicación colectivas constituyen parte de la estrategia utilizada para compensar las dificultades que enfrentan las mujeres para ascender laboralmente.

Sumado a las mayores cargas docentes, a las mujeres también se les asigna -y ellas aceptan- mayores tareas no conducentes al ascenso laboral (Babcock et al., 2017), tales como una mayor

rotación en cursos que les exige mayor tiempo de preparación o mayor participación en trabajo administrativo. Incluso algunas políticas mal diseñadas, como la exigencia de que haya, al menos, una mujer en cada comisión, implican que las mujeres tienen una mayor carga administrativa, pues al ser menor la cantidad de mujeres que hombres en una unidad académica, cada mujer debe participar de múltiples comisiones y sacrificar más sus posibilidades de investigación que sus pares masculinos (Van der Heijden, 2018). Al respecto, Díaz Martínez (2020, p. 72) denuncia que estas prácticas derivan en un “trato de mujeres-florero-para-cumplir-la-ley” que termina por invisibilizar y reducir a las mujeres a una simple cuota administrativa y la agresión institucional no escatima en hacerle ver a las mujeres que esta es la única razón por la que se les considera, deslegitimando así su trabajo y méritos. En la Universidad de Alicante, por ejemplo, las mujeres académicas identifican diferencias de oportunidades asociadas a la promoción y distribución de responsabilidades, i.e., las mujeres reciben tareas diferentes a los hombres que repercuten sobre menores posibilidades de ascenso (Lozano Cabezas et al., 2016).

IX. MENOR RECONOCIMIENTO A TRAVÉS DE LAS EVALUACIÓN DOCENTE

Otro factor que influye sobre la determinación de los salarios es la evaluación docente. Según estimaciones de Becker (2000) para Estados Unidos, esta tiene un peso de entre 25% y 30% sobre los incrementos salariales, la adquisición de la titularidad y el ascenso. Por tanto, de observarse diferencias de género en la evaluación docente, estas impactarían las brechas salariales, cuando ya de por sí, las evaluaciones subjetivas de estudiantes resultan problemáticas en sí mismas: en el caso estadounidense, estas explican menos de la mitad de la varianza de los productos de la docencia, que son, en última instancia, lo que merece evaluarse, tales como las notas del estudiante, las notas dadas por personas observadoras de la clase o por encuestas de personas egresadas, poniendo en evidencia que el estudiantado no está en capacidad de juzgar el dominio que la persona tiene del tema ni de la organización del curso (Becker, 2000). También se ha encontrado que la evaluación docente depende del locus de control del estudiantado: aquellas personas con un locus de control interno tienden a asignar mejores evaluaciones a sus docentes y algo similar se observa para las personas mayores – presumiblemente más maduras y responsables - (Grimes et al., 2004). Adicionalmente, estas evaluaciones pueden inducir a comportamientos estratégicos no deseados, tales como reducir el nivel y exigencia educativa, otorgar notas más altas, o brindar entretenimiento para congraciarse con el estudiantado (Becker, 2000).

Aunque las mujeres académicas reciben una mayor carga docente, su desempeño, medido a través de las evaluaciones de sus estudiantes, es inferior al de los hombres debido a que los estudiantes (i.e., hombres) en diferentes contextos evalúan mejor a los profesores que a las profesoras, aun cuando aprenden lo mismo con unas y otros (Boring, 2017; Hamermesh & Parker, 2005; MacNell et al., 2014; Mengel et al., 2019). Tanto mujeres como hombres evalúan mejor a sus profesores en temas asociados con la masculinidad, tales como el liderazgo o la intelectualidad, y evalúan a las profesoras en forma similar que los profesores en aspectos asociados con la feminidad, como la calidez y motivación para trabajar en grupo, lo que supone una proyección de los estereotipos de género sobre las evaluaciones en detrimento de las profesoras (Boring, 2017). Los hombres evalúan peor a las profesoras jóvenes o en temas relacionados con matemática (Mengel et al., 2019). Y, la evaluación docente tiende también a beneficiar significativamente a aquellas personas que son percibidas como bellas y este efecto es mayor para los hombres que para las mujeres (Hamermesh & Parker, 2005). Irónicamente, la menor evaluación repercute en que las mujeres dediquen más horas a preparar sus clases con el fin de compensar ese supuesto menor rendimiento, lo que, nuevamente, les resta tiempo de investigación (Boring, 2017).

Pero las evaluaciones docentes no sólo tienden a perjudicar a las mujeres, sino también al personal académico perteneciente a minorías étnicas y a docentes no nativas; a quienes imparten cursos en los niveles más bajos; y a quienes se encuentran en proceso de obtener la titularidad y deben, por tanto, combinar labores de investigación y docencia (Hamermesh & Parker, 2005). El hecho de que quienes no se encuentren en una carrera hacia la titularidad obtengan mejores calificaciones puede explicarse, según Hamermesh y Parker (2005), por la especialización en docencia, así como los incentivos para congraciarse con el estudiantado y asegurar, de esta forma, nuevos nombramientos o mejores salarios. Por tanto, una verdadera evaluación docente debe enfocarse en evaluar objetivamente si el estudiantado efectivamente aprendió, no en las evaluaciones subjetivas que comúnmente se hacen. Para ello, se requiere la observación de las lecciones por pares académicos, evaluación del material del curso y el monitoreo de los patrones posteriores de sus estudiantes para determinar la contribución de la enseñanza sobre este comportamiento futuro (Becker, 2000, p. 115).

En este sentido, las evaluaciones docentes constituyen un engaño, pues, lejos de medir el desempeño académico del estudiantado con criterios objetivos, son un espacio para reproducir los prejuicios que se tienen sobre el género, la apariencia o la pertenencia a un grupo. La menor calificación que afecta a las profesoras, a pesar de que sus estudiantes rindan tan bien como aquellos con profesores, puede acentuar el sentimiento de inadecuación y la salida de la academia, a la vez que reduce el tiempo para el desarrollo de investigaciones, limitando las posibilidades de ascenso e incrementos salariales.

X. PENALIZACIÓN A TRAVÉS DE LOS COMITÉS EVALUADORES

La composición de género de los comités evaluadores también incide sobre el avance profesional de las mujeres académicas. Por ejemplo, en Italia utilizando un análisis econométrico para determinar la probabilidad de ascenso, se encontró que las mujeres en los departamentos de química y economía tienen entre 6 y 7 puntos porcentuales menos de probabilidad de ser ascendidas a profesoras asociadas o catedráticas si el comité evaluador se compone exclusivamente de hombres y esta diferencia prácticamente desaparece cuando se cuenta con, al menos, dos mujeres en el comité evaluador. A su vez, la discriminación es mayor para ascender a la categoría de asociada que a catedrática (De Paola, & Scoppa, 2015), aportando más evidencia de que el mayor obstáculo para avanzar se encuentra en las categorías intermedias, tal y como ocurría en los casos estadounidenses ya comentados con anterioridad.

Italia y España resultan casos de interés debido a que los concursos para obtener la titularidad se realizan a nivel nacional y la información es pública, por lo que permiten analizar el funcionamiento de los comités evaluadores y extrapolar sus resultados a escenarios en donde esta información es privada. En estos países, dichos comités tienden a estar compuestos completamente por hombres: en cerca de un tercio de ellos no hay ninguna mujer, en otro tanto sólo hay una mujer y en el tercio restante hay dos o más mujeres (Bagues, Sylos-Labini et al., 2017). Utilizando datos de las evaluaciones realizadas en Italia para el período 2012-2014 y en España en el período 2002-2006, Bagues, Sylos-Labini et al. (2017) encuentran una tasa de éxito en la evaluación superior para los hombres que para las mujeres, i.e., una evaluación positiva que permite obtener una plaza titular. Por ejemplo, en Italia, la proporción de evaluaciones positivas es de 38% para los hombres y 35% para las mujeres, mientras que en España estas tasas son de 12% y 11%, respectivamente (Bagues, Sylos-Labini et al., 2017, pp. 1210-1211). Al controlar por la productividad de las personas, aún persiste una diferencia significativa a favor de los hombres en ambos países. Este estudio encuentra que la presencia de mujeres en los comités evaluadores no se asocia positivamente con la tasa de éxito para las candidatas mujeres ni altera la decisión de una persona para someterse a evaluación.

Más bien, la probabilidad de que una mujer obtenga una evaluación positiva disminuye en aquellos comités con una mayor proporción de mujeres en ellos. Esto lo explican porque las mujeres no tienden a favorecer a las candidatas mujeres, pero los evaluadores masculinos son más severos en la evaluación de las mujeres cuando hay mujeres en el comité evaluador. Los resultados de este estudio también encuentran que las personas del tribunal tienden a favorecer a aquellas personas que se encuentran vinculadas a ellas o con quienes comparten intereses de investigación, aunque la probabilidad de que esto ocurra es muy pequeña, por lo que su impacto sobre la evaluación es reducido (Bagues, Sylos-Labini et al., 2017).

En forma similar, en la Universidad Nacional de Salta en Argentina se ha observado que una de las barreras organizacionales que las mujeres académicas destacan como impedimento para su ascenso es la discriminación que sufren por parte de sus compañeros y durante el proceso de evaluación de sus méritos. Denuncian también que estas dificultades para ser evaluadas justamente se ven agravadas por la presencia de redes informales de poder que inciden sobre los nombramientos y ascensos, aunque cabe hacer la salvedad que los hombres académicos también reportan ser víctima de estas redes de poder (Gallego-Morón & Matus-López, 2021).

La evidencia empírica, por tanto, sugiere que las evaluaciones realizadas están sesgadas en contra de las mujeres, limitando su ascenso, por lo que resulta nuevamente engañoso suponer que los mecanismos universitarios puedan efectivamente ser neutrales al género.

XI. CONFLICTOS PERSONALES Y EL SÍNDROME DE IMPOSTORA

Los datos anteriores muestran que la estructura académica no ofrece igualdad de posibilidades de ascenso a mujeres y hombres y esto tiene un costo real sobre su autoestima. La academia es un espacio que se supone meritocrático y, sin embargo, estructuralmente las mujeres cuentan con un menor acceso a recursos y puestos para investigación, se les impone un impuesto al publicar, se les reconoce menos su producción académica, tienen menos posibilidades de promover su trabajo y darse a conocer y son peor evaluadas por sus estudiantes y los comités evaluadores. Todas estas experiencias son vividas bajo la creencia de que su ascenso depende exclusivamente de su mérito, i.e., si la publicación es rechazada, la evaluación docente es mala o el ascenso no ocurre, es responsabilidad suya debido a su mal desempeño. No es de extrañar entonces que el ambiente hostil y competitivo de la academia repercuta también en que las mujeres académicas sufren en gran medida del síndrome o fenómeno de la impostora: “el fenómeno según el cual las mujeres exitosas se perciben a sí mismas como impostoras a pesar de la evidencia en contra” (Vaughn et al., 2019, p. 1). Como resultado, atribuyen su éxito a su suerte o esfuerzo, pero no a sus habilidades o competencias.

Una reciente encuesta a 1326 académicas alrededor del mundo evidencia que alrededor del 95% de ellas mostró un nivel moderado, frecuente o intenso del síndrome de la impostora y, aunque las académicas en los niveles inferiores despliegan porcentajes más elevados de este, en promedio, el síndrome persiste a lo largo de toda la carrera académica. Así, las mujeres académicas con elevados niveles de este síndrome experimentan menor autonomía, competencia y habilidades para relacionarse con otras personas, así como una mayor percepción de los costos asociados a la pérdida de relaciones, intereses no académicos, ansiedad y estrés (Vaughn et al., 2019). Un motivo por el cual este síndrome es tan prevalente en la academia obedece a que ella supone la criticidad y la duda permanente que hace que las personas cuestionen todo, incluido a sí mismas constantemente (Jaremka et al., 2020). A esto debe sumársele la alta competencia y tasas de rechazo para publicar u obtener financiamiento. A modo de ilustración, Sweeney documenta que sometió para publicación 45 artículos un total de 160 veces y en el 75% de los casos el rechazo fue inmediato (Jaremka et al., 2020, pp. 4-5). Estas experiencias se acumulan y van creando un sentimiento de ineptitud e

inadecuación que se proyecta sobre la valoración del trabajo propio. Por ejemplo, Bagues, Clots-Figueras et al. (2017) encuentran a través de encuestas que las académicas españolas evalúan su productividad científica 14% de una desviación estándar por debajo de los hombres.

Este ambiente también repercute en menores expectativas de éxito. Una encuesta al personal académico en la Universitat Rovira i Virgili en 2017 reveló que las mujeres son menos activas que los hombres para empezar su carrera académica y tienen menores expectativas sobre ella (Pastor Gosálbez et al., 2017). Así, las mujeres son más propensas a trabajar en aquella universidad donde estudiaron su posgrado, a pesar de que formulan expectativas pesimistas sobre sus posibilidades laborales en esa universidad, mientras que los hombres son más activos en la búsqueda de empleo y esperan trabajar en universidades diferentes a su alma mater (Pastor Gosálbez et al., 2017). Es decir, la percepción que tienen de sí mismas les impide buscar mejores alternativas laborales y las hace más aversas a tomar riesgos o buscar trabajos con mejores condiciones salariales. Asimismo, una encuesta a académicas argentinas en la Universidad Nacional de Salta identificó la culpa, la falta de confianza o el miedo como una barrera percibida para el ascenso académico en 30% de las mujeres académicas entrevistadas (Gallego-Morón & Matus-López, 2021, p. 295).

Por tanto, pareciera que la estructura está dada para que las mujeres fracasen, lo cual puede explicar en forma importante por qué un porcentaje importante termina desmotivándose y saliendo de la academia en mayor proporción que los hombres. Quienes permanecen lo hacen porque lograron de alguna forma adaptarse, pero esto tiene un costo. Como ya se ha discutido, la salida desproporcionada de mujeres supone un proceso de autoselección que puede contribuir a disminuir la brecha salarial, ya que, tal y como ocurre en los departamentos predominantemente masculinos, quienes logran sobrevivir en ese ambiente lo hacen porque exhiben niveles de productividad superiores al promedio.

XII. LA PROLE COMO UNA BARRERA DE ENTRADA O FACTOR DE EXPULSIÓN

Otro factor que parece disminuir la permanencia de las mujeres en la academia y que también deriva en un proceso de autoselección que perpetúa la segregación vertical se asocia con las decisiones en su vida privada y reproductiva. Dado que, en la práctica, las mujeres son las principales responsables de las tareas domésticas, las dificultades para lograr un balance entre estas dos esferas constantemente les impiden avanzar laboralmente, obligándoles a tener trabajos intermitentes o parciales que repercuten en menores salarios (Becker, 1991; Gregory & Connolly, 2008; Gronau, 1988; Jiménez-Fontana, 2015, 2016). La academia es un espacio poco compatible con la feminidad y con estas labores reproductivas, por lo que exige que las mujeres negocien su identidad (Blanco, en prensa). En muchos casos, esto significa que aquellas mujeres que tengan una preferencia por la reproducción opten por opciones laborales no académicas. En 1978, una encuesta a 136 personas académicas de dos universidades en el Noreste de Estados Unidos mostró que dos tercios de las mujeres académicas se caracterizaban por no tener prole, en contraste con un tercio de los hombres de su misma edad y rango académico (Widom & Burke, 1978). Más recientemente, un estudio longitudinal que incluye 320 personas académicas en ese mismo país todavía mostraba que las mujeres académicas poseen una menor probabilidad de estar casadas o tener prole que sus pares masculinos (Ginther & Kahn, 2004), sugiriendo que las dificultades para conciliar la identidad y la vida privada de las mujeres en la academia aún subsisten. En España, una encuesta realizada en la Universitat Rovira i Virgili en 2017 muestra que la mayoría de las mujeres académicas (77.3%) y un mayor porcentaje de hombres académicos (89.3%) no tienen cargas por cuidado y atención a personas dependientes, pero para quienes sí tienen estas responsabilidades las mujeres tienden a asumirlas en mayor porcentaje que los hombres (Pastor Gosálbez et al., 2017, p. 317). Lo anterior pone en evidencia ambos puntos: el personal académico en gran proporción no se dedica a las

labores de cuidado, pero cuando estas se presentan, se reproduce el patrón observado socialmente según el cual las mujeres asumen esas funciones, creando un conflicto entre las esferas públicas y privadas de ese menor porcentaje de mujeres.

La evidencia para Estados Unidos también muestra que las mujeres que planean una vida familiar optan en menor medida por programas doctorales y carreras académicas, lo cual contribuye a que se agudice la segregación vertical y al cierre de las brechas observadas en la academia, i.e., las mujeres que permanecen se autoseleccionan y muestran comportamientos y productividades más similares a los de los hombres (Ceci et al., 2014). Es decir, las mujeres académicas muestran un perfil con una menor preferencia por la reproducción y un comportamiento más similar al de los hombres, por lo que la tenencia de prole se configura principalmente como un elemento de expulsión de la academia, más que como un elemento que impacte sobre las métricas de productividad mismas.

En la Universidad Nacional de Salta, mujeres y hombres valoran en forma similar las barreras que sus decisiones reproductivas implican sobre su vida laboral (Gallego-Morón & Matus-López, 2021, p. 295). No obstante, las mujeres en las categorías académicas inferiores sí perciben mayores barreras asociadas a este ámbito (Gallego-Morón & Matus-López, 2021, p. 297). Aunque el estudio no explora la relación entre estas barreras y la permanencia en la academia, el hecho de que las diferencias no se perciban en las otras categorías académicas podría sugerir que en Argentina también se observa una expulsión de las mujeres que optan por la maternidad, lo que explicaría que aquellas en categorías altas perciban estas barreras en forma similar a sus pares masculinos.

También es importante resaltar que no existe evidencia robusta de que el matrimonio y la decisión de reproducirse incidan negativamente sobre la productividad de las mujeres académicas. Por el contrario, y contra lo que cabría esperar, se ha encontrado que las mujeres casadas publican más que las solteras, particularmente si están casadas con un colega, y las mujeres con prole, más que las mujeres sin prole en Estados Unidos (Barbezat, 2006). Y, en general, se ha observado que la cantidad de publicaciones por mujeres solteras y sin prole en las diferentes disciplinas es similar a las de sus pares masculinos, excepto para economía y ciencias físicas (Ceci et al., 2014). Lo anterior apunta a dos hipótesis: en primer lugar, la brecha de publicaciones ha de explicarse por variables asociadas al espacio laboral y los procesos de publicación, mas no a las decisiones de las mujeres en su vida privada. Y, en segundo lugar, la academia, con algunas excepciones, le estuvo vedada a las mujeres hasta la década de 1960 (College Stats, 2020) e, históricamente, se ha definido como un espacio masculino; por lo que, efectivamente, pareciera que las mujeres académicas muestran un perfil con una menor preferencia por la reproducción y el matrimonio, reforzando la hipótesis de la autoselección, i.e., las preferencias reproductivas son barreras de entrada a la academia, pero una vez dentro, no parecieran ser relevantes para explicar el desempeño de las mujeres.

Una posible excepción a esto es el impacto que la covid-19 ha tenido sobre las métricas de productividad. A partir de la pandemia, existe evidencia de que las mujeres han disminuido su ritmo de publicación y el acceso a fondos de investigación debido a sus labores de cuidado, lo cual afecta principalmente a quienes están iniciando su carrera académica (Shamseer et al., 2021). El porcentaje de científicas también mostró una caída importante en la respuesta a llamados de publicación en períodos cortos de tiempo después de la pandemia, sugiriendo que las mujeres han tenido mayores dificultades para adaptarse, probablemente por las labores de cuidado que asumen (Ribarovska et al., 2021). Y, la disminución en el volumen de publicaciones realizadas por mujeres se observa a lo largo de todas las disciplinas y temas de investigación que es más pronunciado en los países más pobres (Muric et al., 2020). No obstante, está por verse si esto es un efecto transitorio o si más bien en el largo plazo terminará por contribuir a una mayor expulsión de mujeres de la academia. En todo caso, la academia parece ser poco compatible con estas funciones.

XIII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Una particularidad de la literatura iberoamericana es la constante denuncia de situaciones de violencia de género en la academia. En un estudio sobre el ambiente en la Universidad de Guadalajara en México, incluso se denuncia los asesinatos de mujeres en el campus y la violencia exhibida por parte de los profesores hacia las mujeres, así como los ataques que ellas sufren al organizar colectivos feministas (García Guevara, 2021, p. 12). En México también se ha reportado que las mujeres académicas sufren de mayor violencia psicológica en el trabajo que los hombres (del Pino Peña, 2014). La violencia de género y la agresión también ha sido identificada como parte del ambiente al que se enfrentan las mujeres académicas en Argentina y esta parece ser más palpable para aquellas académicas que ya se han sometido a proceso de evaluación y promoción en comparación a quienes apenas están iniciando su carrera (Gallego-Morón & Matus-López, 2021). Y, en la Universidad Industrial de Santander, en Colombia, 21.2% de las académicas y 28.6% de los académicos reportan conocer al menos un caso de acoso laboral asociado al género y 15.2% de las mujeres y 24.3% de los hombres han sido víctimas de comentarios no deseados, amenazas o maltrato psicológico, según una encuesta de 2013 (Rojas Betancur et al., 2013, p. 211).

Por su parte, Ballarín Domingo (2015) denuncia la existencia de violencia de género en forma de dominación, violencia psicológica y acoso en las universidades españolas con el fin de deslegitimar y negar el reconocimiento de las mujeres en la academia, pues, según esta autora, “las mujeres han ocupado cada vez más espacio en la universidad, pero aún no la habitan” (Ballarín Domingo, 2015, p. 19). A esta crítica se une Díaz Martínez (2020) quien señala a los sesgos implícitos, al acoso sexual y a la violencia de género como uno de los principales problemas en las universidades españolas. Por su parte, Lozano Cabezas et al. (2016) sostienen que defender los derechos de las mujeres puede acarrear problemas tanto en la carrera profesional como en la vida personal y que un porcentaje importante de las mujeres académicas asumen actitudes pasivas ante las prácticas violentas y discriminatorias debido a que se presupone que la defensa de estos derechos le corresponde a las unidades, centros y teóricas feministas, i.e., sostienen que no existe un compromiso individual por parte de un grupo importante de mujeres académicas con respecto a este tema.

Evidentemente la violencia de género también existe en el contexto de las universidades de los países con mayores ingresos, pero la discusión en estos contextos sobre la situación de las mujeres académicas se dirige más hacia las disparidades salariales y oportunidades de ascenso y crecimiento. Este contraste en las prioridades de la discusión refleja que aún queda mucho camino por recorrer en Iberoamérica.

XIII. CONCLUSIONES

En este artículo se ha realizado una revisión literaria de más de ciento veinte artículos académicos sobre la situación de las mujeres en la academia con el fin de identificar aquellos patrones que pueden explicar por qué ellas ganan menos que sus pares masculinos. La literatura muestra que, a pesar de que la academia se supone meritocrática y neutral al género, en realidad, las mujeres se enfrentan a mayores restricciones para investigar, publicar y que se les valore su trabajo en comparación con los hombres. Similarmente, están expuestas a una evaluación más estricta por parte de sus estudiantes y todo esto repercute sobre sus posibilidades de ascenso y, eventualmente, su salario. Estas barreras son estructurales y muchas veces superan a las universidades mismas. Por ejemplo, las barreras que se enfrentan para publicar al mismo ritmo que los hombres obedecen a diferenciales observados en los procesos editoriales de las diferentes revistas y son independientes de las políticas que las universidades puedan adoptar individualmente para disminuir las brechas de género observadas. Esto dificulta aún más cualquier política que se desee adoptar para combatir las brechas de género observadas.

No obstante, es positivo y significativo que para algunas disciplinas se estén observando disminuciones en las magnitudes de dichas brechas en las diferentes métricas, tal y como lo señalan Ceci et al. (2014). Igualmente, es importante el creciente interés que las instituciones han mostrado sobre el tema, ya que esto deriva en políticas de igualdad que, en algunos casos, provienen de entes externos, tales como los entes supervisores o los colegios profesionales, como es el caso de *Athena* y la *Royal Society*. Esto último, sin embargo, también pone en evidencia que el ritmo al que se cierran las brechas dependerá en gran parte de la apertura que las diferentes culturas asociadas a las disciplinas adopten para incluir a las mujeres en condiciones de igualdad. Para algunas carreras, como las científicas, que cuentan con el respaldo de entes de financiamiento y colegios profesionales que están exigiendo la implementación de políticas de equidad, su adopción previsiblemente será más acelerada que otras carreras, como la de economía, en donde la cultura resulta más reacia al cambio.

XIV. REFERENCIAS

- Abramo, G., D'Angelo, C. A., & Caprasecca, A. (2009). Gender differences in research productivity: a bibliometric analysis of the Italian academic system. *Scientometrics*, 79(3), 517–539. <https://doi.org/10.1007/s11192-007-2046-8>
- Aizenman, J., & Kletzer, K. (2020). Networking, citations of academic research, and premature death. En S. Galiani & Ugo Panizza (Eds.), *Publishing and Measuring Success in Economics* (pp. 51–54). CEPR Press.
- Anauati, M.V., Galiani, S., & Gálvez, R. H. (2020). Differences in citation ageing patterns across economics research articles are as sharp as those observed across fields of study. En S. Galiani & Ugo Panizza (Eds.), *Publishing and Measuring Success in Economics* (pp. 43–50). CEPR Press.
- Aragüez Valenzuela, L. (2020). El papel de la mujer en las universidades públicas: Una mirada crítica. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 8(4), 146–174.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2004). *Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution* (IZA Discussion Paper Series, No 1373). Institute for the Study of Labor.
- Athena Project (2008). The Athena Project 1999 to 2007 - *Making a Difference*. https://web.archive.org/web/20160501014047/http://www.athenasurvey.org.uk/originals/making_a_difference.pdf
- Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L., & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714–747. <https://doi.org/10.1257/aer.20141734>
- Bagues, M., Clots-Figueras, I., & Zinovyeva, N. (2017). *El uso del tiempo en el mundo académico: diferencias de género*. https://web.archive.org/web/20221201201015/http://genderworkshop.com/wp-content/uploads/2018/07/Informe_Bagues_Clots_Zinovyeva_2017_Spanish.pdf
- Bagues, M., Sylos-Labini, M., & Zinovyeva, N. (2017). Does the gender composition of scientific committees matter? *American Economic Review*, 107(4), 1207–1238. <https://doi.org/10.1257/aer.20151211>
- Ballarín Domingo, P. (2015). Los códigos de género en la universidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 68, 19–38. <https://doi.org/10.35362/rie680168>
- Barbezat, D.A. (2006). Gender differences in research patterns among PhD economists. *The Journal of Economic Education*, 37(3), 359–375. <https://doi.org/10.3200/JECE.37.3.359-375>
- Bateman, V., Gamage, D. K., Hengel, E., & Liu, X. (2021). *Royal Economic Society, Silver Anniversary Women's Committee Report: The Gender Imbalance in UK Economics*. *Royal Economic Society*. <https://web.archive.org/web/20220707123434/https://www.res.org.uk/uploads/assets/575c241a-fbff-4ef4-97e70666fcb7597e0/women-in-academic-economics-report-FINAL.pdf>
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family*. Harvard University Press.
- Becker, W. E. (2000). Teaching Economics in the 21st century. *Journal of Economic Perspectives*, 14(1), 109–119. <https://doi.org/10.1257/jep.14.1.109>
- Blanchard, O., Bernanke, B., & Yellen, J. (2019, marzo 18). *AEA Member Announcements*. American Economic Association. <https://web.archive.org/web/20220709162146/https://www.aeaweb.org/news/member-announcements-mar-18-2019>
- Blanco, L. C. (2022). *Diferenciales salariales de género y sus determinantes para el personal académico titular en la Universidad de Costa Rica* [Manuscrito presentado para publicación]. Escuela de Economía, Universidad de Costa Rica.

- Blanco, L. C. (en prensa). La mujer académica en su (j)aula. En Rojas Peralta, S. (Ed.), *Elizabeth Muñoz: Filósofa* (pp. 39–84). Editorial de la Sede del Pacífico, Universidad de Costa Rica.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2006). The US gender pay gap in the 1990s: slowing convergence. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(1), 45–66. <https://doi.org/10.1177/001979390606000103>
- Boring, A. (2017). Gender biases in student evaluations of teaching. *Journal of Public Economics*, 145, 27–41. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2016.11.006>
- Campbell, L. G., Mehtani, S., Dozier, M. E., & Rinehart, J. (2013). Gender-heterogeneous working groups produce higher quality science. *PLOS ONE*, 8(10), e79147. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0079147>
- Carlyle, T. (1849). Occasional discourse on the negro question. *Fraser's Magazine*, XL, 670–679.
- Castellá, D. (2018). *La docencia en la universidad pública: hacia un diagnóstico de las desigualdades de género en la UNR*. [Tesis de bachillerato, Universidad Nacional de Rosario]. <http://rephip.unr.edu.ar/xmlui/handle/2133/11542>
- Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S., & Williams, W.M. (2014). Women in academic science: a changing landscape. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(3), 75–141. <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>
- College Stats (2020). *The first US colleges to go co-ed*. <https://collegestats.org/2013/01/the-first-10-u-s-colleges-to-go-co-ed/>
- Colussi, T. (2020). The role of connections in the economics publishing process. En S. Galiani & Ugo Panizza (Eds.), *Publishing and Measuring Success in Economics* (pp. 105–110). CEPR Press.
- Conley, J. P., Crucini, M. J., Driskill, R. A., & Önder, A.S. (2020). Publication lags and the research output of young economists. En S. Galiani & Ugo Panizza (Eds.), *Publishing and Measuring Success in Economics* (pp. 67–72). CEPR Press.
- Connolly, S., & Long, S. (2008). *Women in science – fulfillment or frustration? Evidence on gender pay gaps from the UK* (Discussion Papers, No. 2008-2). The Economics Research Centre, University of East Anglia.
- Delgado Reyes, A. (2020). *Desigualdades de Género entre el profesorado de la Universidad de La Laguna*. [Tesis de bachillerato, Universidad de La Laguna] <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/20229>
- del Pino Peña, R. (2014, octubre 8–10). *Análisis diferencial de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente: génesis de estudio para una gestión educativa contra el mobbing universitario desde una perspectiva de género* [Ponencia]. XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, México D.F., México. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2014/13.02.pdf>
- De Paola, M., & Scoppa, V. (2015). Gender discrimination and evaluators' gender: evidence from Italian academia. *Economica*, 82(325), 162–188. <https://doi.org/10.1111/ecca.12107>
- De Weerd, E. (2018). Academics on the gender imbalance in economics. *Economisch Statistische Berichten Dossier*, 103(4767S), 30–33.
- Díaz Martínez, C. (2020). Obstáculos para la igualdad de género en las universidades. *Rueda@. Revista Universidad, Ética y Derechos*, 1(5), 60–76. <https://doi.org/10.25267/rueda.2020.i5.07>
- Equality Challenge Unit. (2016). *Athena SWAN Charter*. Recuperado el 16 de mayo de 2016. <http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/>
- Fernández, M., Zamora, H. Ortega, J. L., Utrilla, A. M., & Aguillo, I. F. (2009). Género y visibilidad Web de la actividad de profesores universitarios españoles: el caso de la Universidad Complutense de Madrid. *Revista Española de Documentación Científica*, 32(2), 51–65. <https://doi.org/10.3989/redc.2009.2.677>

- Fish, M., & Gibbons, J. D. (1989). A comparison of the publications of female and male economists. *The Journal of Economic Education*, 20(1), 93–105. <https://doi.org/10.1080/00220485.1989.10844613>
- Fox, C. (2014). *The Athena Project review: a report on the Athena Project's impact and learning for future diversity programmes*. The Athena Forum. <https://web.archive.org/web/20160719134925/http://www.athenaforum.org.uk/media/1088/athena-project-review-final-version-web.pdf>
- Fox, C. W., Burns, C. S., & Meyer, J. A. (2016). Editor and reviewer gender influence the peer review process but not peer review outcomes at an ecology journal. *Functional Ecology*, 30(1), 140–153. <https://doi.org/10.1111/1365-2435.12529>
- Fox, C. W., Duffy, M. A., Fairbairn, D. J., & Meyer, J. A. (2019). Gender diversity of editorial boards and gender differences in the peer review process at six journals of ecology and evolution. *Ecology and Evolution*, 9(24), 13636–13649. <https://doi.org/10.1002/ece3.5794>
- Gallego-Morón, N., & Matus-López, M. (2021). Análisis de género de las barreras en la promoción académica. Estudio de caso de una universidad argentina. *Perfiles Latinoamericanos*, 29(57), 279–307. <https://doi.org/10.18504/pl2957-011-2021>
- Gallego-Morón, N., Matus-López, M., & Gálvez Muñoz, L. (2021). Barreras y factores de éxito percibidos por el profesorado universitario. Diferencias por género y categorías académicas. *Universitas Psychologica*, 20, 1–18. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy20.bfep>
- García Guevara, P. (2021). De la desigualdad a la inclusión universitaria: La agencia de género. *Revista de la Educación Superior*, 50(200), 1–24. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.200.1887>
- Ginther, D. K., & Kahn, S. (2004). Women in Economics: moving up or falling off the academic career ladder? *Journal of Economic Perspectives*, 18(3), 193–214. <https://doi.org/10.1257/0895330042162386>
- Gregory, M., & Connolly, S. (2008). The price of reconciliation: part-time work, families and women's satisfaction. *The Economic Journal*, 118(526), F1-F7. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02113.x>
- Greguletz, E., Diehl, M.-R., & Kreutzer, K. (2018). Why women build less effective networks than men: the role of structural exclusion and personal hesitation. *Human Relations*, 72(7), 1234–1261. <https://doi.org/10.1177/0018726718804303>
- Grimes, P. W., Millea, M. J., & Woodruff, T.W. (2004). Grades: who's to blame? Student evaluation of teaching and locus of control. *The Journal of Economic Education*, 35(2), 129–147. <https://doi.org/10.3200/JECE.35.2.129-147>
- Gronau, R. (1988). Sex-related wage differentials and women's interrupted labor careers – the chicken or the egg. *Journal of Labor Economics*, 6(3), 277–301. <https://doi.org/10.1086/298184>
- Hamermesh, D. S., & Parker, A. (2005). Beauty in the classroom: instructors' pulchritude and putative pedagogical productivity. *Economics of Education Review*, 24(4), 369–376. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2004.07.013>
- Harzing, A.-W., Vinkenburg, C., & van Engen, M. (2018). How to make career advancement in economics more inclusive. *Economisch Statistische Berichten Dossier*, 103(4767S), 42–48.
- Heckman, J. J., & Moktan, S. (2020). Publishing and promotion in economics: The tyranny of the Top Five. En S. Galiani & Ugo Panizza (Eds.), *Publishing and Measuring Success in Economics* (pp. 23–32). CEPR Press.
- Hengel, E. (2017). *Publishing while female: are women held to higher standards? Evidence from peer review*. (Cambridge Working Papers in Economics, Working Paper No 1753). University of Cambridge. <https://doi.org/10.17863/CAM.17548>

- Ibarra, M. E., & Castellanos Llanos, G. (2009). Género y educación superior. Un análisis de la participación de las mujeres como profesoras en la Universidad del Valle. *La manzana de la discordia*, 4(1), 73–92. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v4i1.1476>
- Jabbaz, M., Samper-Gras, T., & Díaz, C. (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 80, 1–27. <https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.11248>
- Jaremka, L. M., Ackerman, J. M., Gawronski, B., Rule, N.O., Sweeny, K., Tropp, L. R., Metz, M. A., Molina, L., Ryan, W. S., & Vick, S. B. (2020). Common academic experiences no one talks about: repeated rejection, impostor syndrome, and burnout. *Perspectives on Psychological Science*, 15(3), 519–543. <https://doi.org/10.1177/1745691619898848>
- Jiménez-Fontana, P. (2015). Analysis of non-remunerated production in Costa Rica. *The Journal of the Economics of Ageing*, 5, 45–53. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2014.09.004>
- Jiménez-Fontana, P. (2016). Retos para materializar el dividendo de género: perfiles de uso de tiempo en Costa Rica. *Población y salud en Mesoamérica*, 13(2), 4. <https://doi.org/10.15517/psm.v13i2.21748>
- Kassenböhmer, S., & Sinning, M. (2010). *Distributional changes in the gender wage gap* (IZA Discussion Paper Series, No 5303). Institute for the Study of Labor.
- LACEA. (2022). *Women Economists in Latin America and the Caribbean (WELAC)*. http://www.lacea.org/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=179&Itemid=356
- Loden, M. (2008). *Revisiting the glass ceiling*. <http://www.loden.com/Site/Site/Articles%20-%20Videos%20-%20Survey/C615CFE8-A70C-4E3A-9F81-8EACB0E087D0.html>
- Lotka, A. J. (1926). The frequency distribution of scientific productivity. *Journal of the Washington Academy of Sciences*, 16(12), 317–323.
- Lozano Cabezas, I., Iglesias Martínez, M. J., & Martínez Ruiz, M. A. (2016). Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados. *La manzana de la discordia*, 11(1), 41–54. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v11i1.1633>
- MacNell, L., Driscoll, A., & Hunt, A. N. (2014). What's in a name: exposing gender bias in student ratings of teaching. *Innovative Higher Education*, 40(4), 291–303. <https://doi.org/10.1007/s10755-014-9313-4>
- Margolis, J., Fisher, A., & Miller, F. (2000). The anatomy of interest: women in undergraduate computer science. *Women's Studies Quarterly*, 28(1/2), 104–127.
- Martín Bardera, S. (2018). Querer y poder: (des)igualdad en la universidad pública española. *Contextos Educativos*, 21, 11–34. <https://doi.org/10.18172/con.3304>
- Massachusetts Institute of Technology. (1999a). Special edition: a study on the status of women faculty in science at MIT. *The MIT faculty newsletter*, XI(4). <https://web.mit.edu/fnl/women/women.html>
- Massachusetts Institute of Technology. (1999b). *A study on the status of women faculty in science at MIT*. <http://web.mit.edu/fnl/women/women.pdf>
- Massachusetts Institute of Technology. (2011). *A report on the status of women faculty in the Schools of Science and Engineering at MIT*. https://web.archive.org/web/20160629114327/http://web.mit.edu/faculty/reports/pdf/women_faculty.pdf
- McElroy, M. B. (2013). *The 2013 Report of the Committee on the Status of Women in the Economics Profession*. American Economic Association <https://www.aeaweb.org/content/file?id=701>
- McGrail, M. R., Rickard, C. M., & Jones, R. (2006). Publish or perish: a systematic review of interventions to increase academic publication rates. *Higher Education Research & Development*, 25(1), 19–35. <https://doi.org/10.1080/07294360500453053>
- Mengel, F., Sauermann, J., & Zölitz, U. (2019). Gender bias in teaching evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 17(2), 535–566. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx057>

- Morales Caparrós, M. J., Esteban Pagola, A. I., & Luna Jiménez, M. J. (2010). Diferencias entre metodologías para la evaluación del impacto de género en los presupuestos: Su aplicación en la universidad. En I. Vázquez Bermúdez (Coord.), *Investigaciones multidisciplinares en género: II Congreso Universitario Nacional Investigación y Género, [libro de actas]* (pp. 733–754). Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/40451>
- Morales Caparrós, M. J., Luna Jiménez, M. J., & Esteban Pagola, A. I. (2010). Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 7(2), Art. 2. <https://doi.org/10.7238/rusc.v7i2.632>
- Mumford, K. (2000). The relative positions of men and women in Australian academic Economics. *Economic Papers*, 19(1), 18–27. <https://doi.org/10.1111/j.1759-3441.2000.tb00948.x>
- Muric, G., Lerman, K., & Ferrara E. (2020). COVID-19 amplifies gender disparities in research. arXiv. <https://arxiv-export3.library.cornell.edu/abs/2006.06142v1>
- Murray, D., Siler, K., Larivière, V., Chan, W. M., Collings, A. M., Raymond, J., & Sugimoto, C. R. (2019). *Author-Reviewer Homophily in Peer Review*. bioRxiv. <https://doi.org/10.1101/400515>
- National Research Council. (2001). From Scarcity to visibility. *Gender differences in the career of doctoral scientists and engineers*. National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/5363>
- Panizza, U. (2020). Suggestions for further reading. En S. Galiani & Ugo Panizza (Eds.), *Publishing and Measuring Success in Economics* (pp. 159–165). CEPR Press.
- Pastor Gosálbez, M. I., Pontón Merino, P., & Acosta Sarmiento, A. (2017). El acceso a la carrera investigadora desde la perspectiva de género ¿punto de inflexión? *Feminismo/s*, 29, 299–327. <https://doi.org/10.14198/fem.2017.29.12>
- Praast, H. (2018). Women in economics: a lifelong discouragement. *Economisch Statistische Berichten Dossier*, 103(4767S), 52–57.
- Ramírez Saavedra, F. (2019). Políticas públicas de género: implementación de la Institucionalidad de género en universidades de habla hispana. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming social*, 3, 45–55. <https://doi.org/10.4995/citecma.2019.11143>
- Rayman, P. M. & Stewart, J. P., (2000). Reaching for Success in Science: Women's Uneven Journey. *Women's Studies Quarterly*, 28(1/2), 13–23.
- Ribarovska, A. K., Hutchinson, M. R., Pittman, Q. J., Pariante, C., & Spencer, S. J. (2021). Gender inequality in publishing during the COVID-19 pandemic. *Brain, Behavior, and Immunity*, 91, 1–3. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.11.022>
- Rojas Betancur, M., Montero Torres, L., & Méndez Villamizar, R. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 40, 204–215.
- Rosser, S. V. (2001). Will EC 2000 make engineering more female friendly? *Women's Studies Quarterly*, 29(3/4), 164–186.
- Sarsons, H. (2017). Recognition for group work: gender differences in academia. *American Economic Review*, 107(5), 141–145. <https://doi.org/10.1257/aer.p20171126>
- Sasser Modestino, A. (2021, julio 26). Diversifying the dismal science. Project Syndicate. <https://www.project-syndicate.org/commentary/tackling-gender-and-racial-discrimination-within-economics-by-alicia-sasser-modestino-2021-07>
- Sauer, R. D. (1988). Estimates of the returns to quality and coauthorship in economic academia. *Journal of Political Economy*, 96(4), 855–866. <https://doi.org/10.1086/261566>
- Saunderson, W. (2002). Women, academia and identity: constructions of equal opportunity in the 'New Managerialism' – a case of 'lipstick on the Gorilla'? *Higher Education Quarterly*, 56(4), 376–406. <https://doi.org/10.1111/1468-2273.00226>
- Schneider, M. (2018). Carlyle and Boulding: the two economists largely responsible for their discipline becoming known as 'The Dismal Science'. *History of Economics Review*, 70(1), 40–48. <https://doi.org/10.1080/10370196.2019.1575174>

- Shamseer, L., Bourgeault, I., Grunfeld, E., Moore, A., Peer, N., Straus, S. E., & Tricco, A. C. (2021). Will COVID-19 result in a giant step backwards for women in academic science? *Journal of Clinical Epidemiology*, *134*, 160–166. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.03.004>
- Shelburn, M. R., & Lewellyn, P. G. (1995). Gender bias in doctoral programs in Economics. *The Journal of Economic Education*, *26*(4), 373–382. <https://doi.org/10.1080/00220485.1995.10844888>
- Society for Experimental Biology. (2008, marzo). *Wisdom, justice and skill in science, engineering and technology: Are the objectives of the Athena Project mythology?* SEB Bulletin Contents. <https://web.archive.org/web/20151022202548/http://www.sebiology.org/publications/Bulletin/March08/Athena.html>
- Sperotto, R. A., Granada, C. E., Henriques, J. A. P., Timmers, L. F. S. M., & Contini, V. (2021). Editorial decision is still a men's task. *Anais Da Academia Brasileira de Ciências*, *93*(1), e20201803. <https://doi.org/10.1590/0001-3765202120201803>
- Teunissen, S., & Hogendoorn, C. (2018). Too few women in the economics debate. *Economisch Statistische Berichten Dossier*, *103*(4767S), 6–9.
- Toope, S. (2019). *University of Cambridge: Gender pay gap report 2018*. https://www.equality.admin.cam.ac.uk/files/gender_pay_gap_report_2018_final_2.pdf
- van Arensbergen, P., van der Weijden, I., & van den Besselaar, P. (2012). Gender differences in scientific productivity: a persisting phenomenon? *Scientometrics*, *93*(3), 857–868. <https://doi.org/10.1007/s11192-012-0712-y>
- Van Dalen, H. (2018). Invisible barriers to the top for female economists. *Economisch Statistische Berichten Dossier*, *103*(4767S), 11–15.
- Van der Heijden, E. (2018). Still no more than a foot in the door. *Economisch Statistische Berichten Dossier*, *103*(4767S), 51.
- van Helden, D. L., den Dulk, L., Steijn, B., & Vernooij, W. (2021). Gender, networks and academic leadership: A systematic review. *Educational Management Administration & Leadership*, *17411432211034172*. <https://doi.org/10.1177/17411432211034172>
- Vaughn, A. R., Taasoobshirazi, G., & Johnson, M. L. (2019). Impostor phenomenon and motivation: women in higher education. *Studies in Higher Education*, *45*(4), 780–795. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1568976>
- Whittington, K. B., & Smith-Doerr (2002). Women inventors in context: disparities in patenting across academia and industry. *Gender & Society*, *22*(2), 194–218. <https://doi.org/10.1177/0891243207313928>
- Widom, C. S., & Burke, B. W. (1978). Performance, attitudes and professional socialization of women in academia. *Sex Roles*, *4*(4), 549–562. <https://doi.org/10.1007/BF00287199>
- Wright, A. L., Schwindt, L. A., Bassford, T. L., Reyna, V. F., Shisslak, C. M., St. Germain, P. A., & Reed, K. L. (2003). Gender differences in academic advancement: patterns, causes, and potential solutions in one U.S. college of medicine. *Academic Medicine*, *78*(5), 500–508. <https://doi.org/10.1097/00001888-200305000-00015>

