

Managing the Work-Care Conflict in the Scientific-Academic Field: A Qualitative Study on the Experiences of Women Researchers in Spain

Gestión del conflicto trabajo-cuidados en el ámbito científico-académico: un estudio cualitativo sobre las experiencias de mujeres investigadoras en España

Verna Alcalde-González and Simone Belli

Key words

- Academy
- Science
 - Care
 - Gender Inequality
 - Research
 - Mother
 - Maternity
 - Work

Palabras clave

- Academia
- Ciencia
 - Cuidados
 - Desigualdad de género
 - Investigación
 - Madre
 - Maternidad
 - Trabajo

Abstract

In this article we analyse the motherhood and care experiences of women researchers in Spain to understand the ways in which they manage the work-care conflict in the scientific-academic field and how it impacts their employment and psycho-social wellbeing. To do this, we conducted 30 semi-structured interviews with researchers at all levels of the academic career affiliated with 23 Spanish universities and research centres. The results show that academic mothers experience overload, stress and guilt in facing the double mandate of being “good mothers” and “good professionals”. The results also indicate that they feel forced to sacrifice self-care to more comfortably meet their professional and domestic responsibilities, and to choose between two lesser evils: postponing or giving up motherhood or lowering their professional ambitions.

Resumen

En este artículo analizamos las experiencias de maternidad y cuidados de mujeres investigadoras en España con el fin de comprender el modo en que gestionan el conflicto trabajo-cuidados en el ámbito científico-académico y caracterizar sus implicaciones laborales y psicosociales. Para ello, realizamos 30 entrevistas semiestructuradas a investigadoras de todos los niveles de la carrera académica adscritas a 23 centros de investigación y/o universidades españolas. Los resultados muestran que las madres académicas experimentan sobrecarga, estrés y culpabilidad ante el doble mandato de ser «buenas madres» y «buenas profesionales». También indican que se ven forzadas a sacrificar el cuidado de sí mismas para atender más holgadamente sus responsabilidades profesionales y domésticas, y a elegir entre dos males menores: postergar/renunciar a la maternidad o rebajar sus ambiciones profesionales.

Citation

Alcalde-González, Verna; Belli, Simone (2024). “Managing the Work-Care Conflict in the Scientific-Academic Field: A Qualitative Study on the Experiences of Women Researchers in Spain”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 188: 3-20. (doi: 10.5477/cis/reis.188.3-20)

Verna Alcalde-González: Universidad Complutense de Madrid | valcalde@ucm.es

Simone Belli: Universidad ECOTEC, Samborondón (Ecuador); Universidad Complutense de Madrid | sbelli@ucm.es



INTRODUCTION¹

The existence of a gender gap in the scientific/academic sphere is a global problem that is more or less dramatic depending on the geographic region, country and/or area of specialization considered (Huyer, 2015). In Europe, despite the growing presence of women at different levels of their academic careers, the phenomenon of the “leaky pipeline” from student to academic/researcher persists: women make up a majority of students in degree and masters programmes and half of the students in doctoral programmes, but they continue to constitute a minority of teaching and research staff, especially in the STEM disciplines and in positions of responsibility, leadership and prestige (European Commission, 2021).

Although we find figures above the European average (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2023), the Spanish academy is not unaffected by this problem. In Spain, there is a level of gender parity in low and intermediate categories of employment in teaching and research, but women continue to be a minority in permanent positions, above all in full professorships (Conesa-Carpintero and González-Ramos, 2018b; Montes-López and Gallego-Morón, 2017). Men are more cited and are more often in positions of scientific leadership, for example, as lead researchers; women are more involved in the production of articles and the coordination of monographs (Segarra-Saavedra *et al.*, 2020; Tomàs-Folch and Mentado-Labao, 2013). When they do access higher management and leadership positions, women tend to carry out *institutional housekeeping* functions, such as attending to students and other tasks of an administrative, social and cultural character, while they remain underrepresented in areas of strategic power (Castaño, Vázquez-Cupeiro

and Martínez-Campos, 2019). In addition, gender biases have been found in research evaluation processes (Lara, 2007; López-Díaz and Pereira, 2021) as well as in the awarding of scientific prizes (González-Orta, 2015).

There is no consensus regarding the causes of this gender gap in the scientific/academic sphere. While some experts point to discrimination against women in processes of access, promotion, publishing and financing as the main cause (for example, Benschop and Brouns, 2003; Settles *et al.*, 2006), others point to gender differences related to professional preferences and life-styles that lead to women and men assigning resources and time in different ways to different areas of life (see for example, Ceci *et al.*, 2014; Sieverding *et al.*, 2018). In any case, the difficulty in balancing life and work in the scientific/academic sphere seems to be a very important factor. Work-life balance becomes very complicated for women, especially when they are mothers (Fothergill and Feltey, 2003), as they are usually responsible for a majority of unpaid care (European Institute for Gender Equality, 2020; Jolly *et al.*, 2014; Rhoads and Rhoads, 2012), so much so that some authors refer to a “motherhood penalty”.

In this article we analyse the experiences of women researchers in Spain in the scientific/academic sphere regarding motherhood and care. Our aim is to understand the way in which the conflict between work and care² is managed and look at its psycho-social and employment implications. This article is organized in the following manner: we begin with a review of the literature on the disadvantageous situation mothers find themselves in in the scientific/academic sphere; after, we look at the Spanish univer-

¹ This study has been funded by the Community of Madrid under the Talent 5th year 2018 call for proposals (grant number 2022-5A/SOC-24224).

² It is worth clarifying the use of the terms “work” and “care” in this article. Without ignoring feminist approaches that consider motherhood and care work as a type of work, the term “work” here refers to paid (productive) work carried out in the scientific-academic sphere, i.e. employment, while the term “care” refers to unpaid (reproductive) work carried out in the domestic sphere.

sity, examining the advances that have occurred on matters of work-life balance and the problems that remain, and we introduce the contribution our study makes in regard to the literature. We then explain our methodology and analyse the results; lastly, we discuss our findings and our conclusions.

THE PENALISATION OF MOTHERHOOD IN THE SCIENTIFIC-ACADEMIC SPHERE

Many women think that motherhood has a negative impact on their academic careers, while only a minority of men say the same regarding fatherhood (Gallardo, 2021; Society of Spanish Researchers in the United Kingdom, 2018). But beyond looking at the subjective perceptions of teaching and research staff, are mothers really in a disadvantaged situation in the university? For example, are women researchers with children less productive than men or women without children? The findings regarding the relationship between motherhood and academic productivity are not conclusive. Although some studies have found that motherhood has a negative impact on productivity, other analyses find very moderate effects, associated with the age at becoming a mother, marital status and the number and age of children, or find no effect at all (Hunter and Leahey, 2010; Joecks, Pull and Backer-Gellner, 2014; Krapf, Ursprung and Zimmermann, 2017; Lutter and Schröder, 2020; Morgan *et al.*, 2021). The COVID-19 pandemic has revived debate on motherhood, care and productivity after it was found that the productivity of women, especially those with school-age children, declined sharply in this period (Myers *et al.*, 2020).

Recent studies confine the “motherhood penalty” to the post-doctoral stage after finding that children hinder women’s career advancement during the initial years after obtaining a doctorate, but do not have a similar effect at later stages of the academic career

(Habich, 2022; Lutter, Habicht and Schröder, 2022; Schröder, Lutter and Habicht, 2021). Professional ambitions and desires linked to personal life clash more in the post-doctoral stage, as this is a period in which a high level of productivity is demanded, as well as one of employment instability and greater mobility. At the same time, this is also when women tend to make the decision to have children (Ysseldyk *et al.*, 2019). In this stage we expect that researchers and teaching staff accumulate achievements —such as publications, presentations in conferences, participation in research projects, periods of residence in foreign institutions, etc.,— with the aim of competing for positions that will provide stable employment in the university. The result is that women have serious problems, especially in the initial years of motherhood, balancing the high academic performance standards with their children’s needs for care (Lynn, Howells and Stein, 2018; Nikunen, 2012; Rhoads and Rhoads, 2012). In addition to having a negative impact on their possibilities to advance in their careers (Cech and Blair-Loy, 2019; Lynn, Howells and Stein, 2018), this situation also has harmful effects on mental health (Ysseldyk *et al.*, 2019).

Women face a hostile academic organization and culture that seems to be saying that motherhood is not compatible with a successful career (Gabriel *et al.*, 2023; Huppertz, Sang and Napier, 2019; Minnotte, 2021; Shauman *et al.*, 2018). It is not surprising, therefore, that many women researchers, overwhelmed by the guilt of not being able to adequately handle the dual role of being a “good mother” and “good academic” (Fothergill and Feltey, 2003), are pushed to choose between motherhood and work. Prioritising work tends to be related to the decision to not be a mother or with postponing motherhood until one’s academic career is stable, with the risk that this involves. In contrast, prioritising motherhood tends to translate into lower aspirations and adopting a more modest pro-

fessional profile, or with the temporary interruption of a career and even its abandonment (Armenti, 2004; Cech and Blair-Loy, 2019; Lynn, Howells and Stein, 2018; Mason, Wolfinger and Goulden, 2013).

GENDER, CARE AND WORK/LIFE BALANCE IN SPANISH UNIVERSITIES AND RESEARCH INSTITUTIONS

In the last two decades notable advances have occurred on matters related to work/life balance in Spanish research institutions and public universities. The institutionalisation of gender equality policies, fundamentally through the creation of units, observatories and offices for equality, and the establishment of plans, diagnoses and protocols (Pastor-Gasálbez and Acosta-Sarmiento, 2016; Pastor *et al.*, 2015), is consolidating an institutional and normative framework³ that articulates basic rights to balance work and personal and family life for research and teaching staff (Alonso-Álvarez and Diz-Otero, 2022).

Currently, Spanish research institutions and universities are considering a wide range of measures related to work/life balance, such as non-discrimination on grounds of maternity and pregnancy; paid maternity/paternity leave, breastfeeding and foster-care; the incorporation of clauses that, in hiring and promotional processes take into account interruptions in professional careers for parenthood and/or care of children or dependent family members; the

widening of pre-doctoral and post-doctoral contracts to an equal duration as maternity and paternity leaves and the flexibilization of working conditions through reducing the work-day and mechanisms for choosing the work schedule (Alonso-Álvarez, Diz-Otero and Lois, 2016; Alonso-Álvarez and Diz-Otero, 2022).

Despite these advances, gender equality policies and work/life balance measures have been found to be less effective than expected. Based on various studies carried out from a feminist institutionalist perspective, this is due to the existence of resistance at institutional and individual levels, both explicitly and implicitly. This resistance can take the form of a refusal to assume responsibilities, the trivialisation of gender equality policies or the denial of the need for change and makes the practical application of these measures considerably more difficult (Alonso-Álvarez and Diz-Otero, 2022; Castaño-Collado and Vázquez-Cupeiro, 2023; González-Ramos *et al.*, 2020; Tildesley, Lombardo and Verge, 2022; Verge, Ferrer-Fons and González, 2018). Given the technical limitations that equality units face (lack of resources), as well as political limits (absence of power in university structures), equality plans and measures to aid work/life balance are valuable but insufficient tools for reaching effective equality between women and men (Castaño-Collado and Vázquez-Cupeiro, 2023; Pastor-Gosálbez *et al.*, 2020; Pastor-Gosálbez and Acosta-Sarmiento, 2016).

We must also consider the obstacles that the current system of knowledge production poses, characterised by the quantifying logic of scientific activity based on standardised indicators, hyper-competition among science workers and the growing precariousness of employment in research work and teaching resulting from the implementation of austerity policies and neo-managerialism in managing human resources (Conesa-Carpintero and González-Ramos, 2018b; González-

³ Organic Law 3/2007, March 22, for the effective equality of women and men; Organic Law 4/2007, April 12, which modified Organic Law 6/2001, December 21, on Universities; Law 14/2011, June 1, on Science, Technology and Innovation; Royal Legislative Decree 5/2015, October 30, approving the revised text of the Law on the Basic Statute of the Public Employee; Royal Decree-Law 6/2019, March 1, on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation.

Ramos *et al.*, 2016; Pastor-Gosálbez and Acosta-Sarmiento, 2016). These working conditions, which on paper affect everyone in research and teaching equally, in reality form an uneven playing ground for academics with responsibility for care in the domestic sphere, as they see the need to demonstrate that personal and family life are not an obstacle to building a successful career (Conesa-Carpintero and González-Ramos, 2018a; González-Ramos *et al.*, 2016).

However, opportunities for feminist strategies of resistance that seek to foster institutional gender change also exist (Tildesley, Lombardo and Verge, 2022; Verge, 2021; Verge, Ferrer-Fons and González, 2018). Indications are that to put an end to gender discrimination, it is necessary to go beyond equality plans and measures aimed at encouraging the promotion of women, as the academy remains “androcentric”, based on the ideal of a scientist without care responsibilities. Changes must be made that affect the way scientific and academic institutions function, starting from the multiple gender inequalities that exist in work, family and social spheres (Conesa-Carpintero and González-Ramos, 2018a; Pastor-Gosálbez *et al.*, 2020; Pastor-Gosálbez and Acosta-Sarmiento, 2016).

As can be seen, Spanish research has primarily focused on the institutional dimension, while research on the experiences of women academics with care-giving responsibilities is very limited (Alonso-Álvarez and Diz-Otero, 2022). However, some studies addressing the latter issue and of a qualitative nature stand out, critical of the absence of co-responsibility among men in the family sphere and of the limited institutional supports in regard to balancing work and family, understood to be the main causes of the unequal position of women in the university (Montes-López, 2017; Montes-López and Rasskin-Gutman, 2019). The quantitative study by Gallardo

(2021) on the perceptions of academic mothers at the University of Murcia on the impact of motherhood on their professional careers also stands out. Our article fits within this line of research focused on the experiences of women in academia with care-giving responsibilities and makes two contributions: on the one hand, we focus attention on personal management of the work/care conflict and its psycho-social and work-related consequences, and on the other hand, we broaden the geographic range and the employment status of the participants, as we analyse interviews with researchers in 23 research centres and/or universities in Spain at all levels of the academic career, including both mothers and women without children.

METHODOLOGY

In this article we examine women researchers’ experiences of motherhood and care in Spain, with the aim of understanding the way in which they manage the conflict between work and care in the scientific/academic sphere and its psycho-social and work-related impact. To do this, we analyse data generated within the research project on “Innovation, decision making and leadership in science: How researchers work together” (2018-T1/SOC-10409, Atracción de Talento Modalidad 1 de la Comunidad de Madrid)⁴. This project examines the internal mechanisms that operate in scientific research groups with the aim of identifying patterns and strategies for collaboration that foster innovation and excellence. In addition, we study the transformations produced by new technologies on collaboration, communication and affective networks in the scientific sphere.

⁴ The first phase of research was directed by Carlos López-Carrasco and Marta Romer-Delgado.

The field work was carried out between December 2019 and March 2023 and consisted in 10 participant observation sessions (for a total of approximately 70 hours) following the work of research groups. Observations were carried out in meetings, seminars, laboratories and during work breaks; in addition, 58 semi-structured interviews were carried out in three phases. The method of contact with participants was email, through which the research was formally presented. In the first phase, 20 interviews were carried out with members of the research groups with projects financed by the European Research Council in the past five years, i.e. prestigious, high-performing groups that are a normative reference —role models— in the scientific field. In this phase, we also interviewed a specialist in scientific collaboration, a member of a group with fewer resources and a researcher employed in a relevant position in the European Research Council. In the second phase, we carried out 25 interviews with lead researchers of projects financed by the European Research Council, and with researchers and academics in the social sciences. In the third and last phase we carried out ten interviews with pre-doctoral researchers.

The interviews in the first and third phases are focused on the patterns and strategies for collaboration in scientific research groups. Therefore, the interview guide covered issues such as the role of collaboration in research work, the elements that compose collaborative practices, the factors that promote collaboration or make it more difficult, the strategies developed to foster efficient collaboration and psycho-emotional well-being regarding scientific collaboration. However, the interviews in the second phase focused on the gender gap in the scientific/academic sphere. As a result, the interview guide varied significantly, covering issues

such as gender socialisation, the experience of unequal treatment of women, the gender gap in the higher reaches of the academic hierarchy, feminine scientific leadership, the influence of motherhood and care in professional careers, the organisation of the university and the psychological, work-related and social effects on women researchers.

Given that in this article we examine women researchers' experiences of motherhood and care-giving in Spain, the 25 interviews from the second phase and the additional 5 interviews that look at these experiences serve for this purpose. Thus, of the 58 semi-structured interviews in the project, we analyse a total of 30 interviews with women researchers. Among the women interviewed, 22 have children and 8 do not. There are two reasons for including women researchers in the study who are not mothers: 1) the perspective of those that want to be mothers and those that have chosen not to be are equally relevant for analysing the conflict between work and care in the university and, 2) care is not limited to the care of children. As can be seen in Table 1, we try to cover all the employment categories among university teachers and researchers in the scientific/academic sphere in Spain, both in the university —Full professor (4 interviews), professor (2), associate professor (2), assistant professor (4), post-doctoral researcher (5) and pre-doctoral researcher (4) —and the Spanish National Resource Council [Consejo Superior de Investigaciones Científicas (known as the CSIC)— professor of research (4 interviews), chief scientist (2), research scientist (1) and Ramón y Cajal researcher (1). In addition, we include an ex-researcher. We also cover all the scientific areas, although there is an overwhelming imbalance in favour of the social sciences (14 interviews) and natural sciences (11 interviews) in contrast to the humanities (3) and engineering (2).

TABLE 1. Profiles of women researchers interviewed

Id.	Employment category	Scientific area
I1	Professor	Natural sciences
I2	Predoctoral researcher	Natural sciences
I3	Predoctoral researcher	Natural sciences
I4	Post-doctoral researcher	Humanities
I5	Post-doctoral researcher	Humanities
I6	Professor	Social sciences
I7	Professor	Social sciences
I8	Associate professor	Social sciences
I9	Assistant professor	Social sciences
I10	Assistant professor	Social sciences
I11	Post-doctoral researcher	Social sciences
I12	Professor	Social sciences
I13	Associate professor	Social sciences
I14	High school teacher (ex-researcher)	Engineering
I15	Associate professor	Social sciences
I16	Assistant professor	Social sciences
I17	Predoctoral researcher	Social sciences
I18	Chief scientist (CSIC)	Natural sciences
I19	Post-doctoral researcher (CSIC)	Natural sciences
I20	Research professor (CSIC)	Natural sciences
I21	Chief scientist (CSIC)	Engineering
I22	Assistant professor	Social sciences
I23	Predoctoral researcher	Social sciences
I24	Post-doctoral researcher	Social sciences
I25	Ramón y Cajal researcher (CSIC)	Natural sciences
I26	Research professor (CSIC)	Humanities
I27	Research scientist (CSIC)	Natural sciences
I28	Associate professor	Natural sciences
I29	Research professor (CSIC)	Natural sciences
I30	Research professor (CSIC)	Natural sciences

Source: Own elaboration.

When the interviews were carried out, the women researchers were affiliated with 23 Spanish research centres and/or universities: 1) Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares, 2) Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas, 3) Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 4) Instituto de Agricultura Sostenible, 5) Instituto de Agroquímica y Tecnología de Alimentos, 6) Instituto de Ciencia de Materiales de Barcelona, 7) Instituto de Microelectrónica de Barcelona, 8) Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimenta-

ria, 9) Instituto de Nanociencia y Materiales de Aragón, 10) Instituto de Neurociencias, 11) Instituto de Productos Lácteos, 12) Instituto Ramón y Cajal de Investigación Sanitaria, 13) Universidad de Alcalá de Henares, 14) Universidad Autónoma de Barcelona, 15) Universidad Autónoma de Madrid, 16) Universidad de Barcelona, 17) Universidad Carlos III de Madrid, 18) Universidad Complutense de Madrid, 19) Universidad Miguel Hernández, 20) Universidad Nacional de Educación a Distancia, 21) Universidad Rey Juan Carlos, 22) Universidad

de Santiago de Compostela and 23) Universidad de Zaragoza. To protect the identities of the interviewees, we do not include this information in Table 1.

All participants were informed of the confidential use of their data and gave their consent for the data to be recorded and analysed. Interviews were recorded, transcribed *verbatim* and underwent a discursive analysis regarding participants' discussions of experiences of motherhood and care-giving based on the following set of codes:

1. Type of care.
 - 1.1. Care of children.
 - 1.2. Care of adults.
2. Impact on professional career.
 - 2.1. Work overload.
 - 2.2. Impact on productivity.
 - 2.3. Impact on collaboration.
 - 2.4. Contract problems.
 - 2.5. Inequality in evaluation.
 - 2.6. Slowed or shortened career.
3. Conflict management.
 - 3.1. Emotions.
 - 3.2. Family support.
 - 3.3. Impact on the couple.
 - 3.4. Organisation of work.
 - 3.5. Hiring a professional caregiver
 - 3.6. Prioritising career or motherhood.
4. Proposals for change.
 - 4.1. Generational component.
 - 4.2. Institutional awareness.
 - 4.3. Measures for equality and work/life balance.
 - 4.4. Modification of evaluations systems.
 - 4.5. Equalising the burden of care.

We conceive discourse analysis as a practice that consists in disentangling the ways in which discourses, as constituting

and regulating social practices, maintain or promote certain social relations (Íñiguez-Rueda, 2003: 99). In this sense, through this analysis we attempt to understand the ways in which women researchers manage work-care conflict and we interpret the extent to which the discourses confront a culture and organisation of academic work that makes their careers more difficult, slows them down and/or interrupts them.

RESULTS

Combining care with paid work is not easy for mothers in academia. It takes additional effort that, according to our participants, is not sufficiently recognised in the work sphere, where traditionally it has been taken for granted that women have to sacrifice for their families. In what follows, we present the results of the analysis of the interviews, divided into two sections that deal with 1) the emotional consequences of the double shift (being a good mother and a good professional) on mothers in academia, and 2) the management of time as a scarce good and its effects on personal, family and professional life.

Being good mothers and good scientists: overload, self-demands, stress and guilt

Many of the women interviewed indicated that their male partners had a acceptable commitment to participation in the raising of their children and doing domestic tasks. However, from their accounts we can infer that in this regard there is still some way to go. It is the women that continue to take on the majority of care-giving and domestic tasks, even in families in which the men are aware of the problem, as became evident in the recent COVID-19 pandemic:

Even in those circumstances, the majority of the pandemic at home... we've taken on more of

it ourselves. I consider myself extremely lucky at home because in principle we share most of the tasks, okay? But, of course, the majority, everything that has to do with care, for example, that the children do their homework, everything that has to do with socialising and listening, things apart from housework [...]. Basically it is the women who have dealt with it (18).

The majority of the women interviewed also lamented that they continue to be the ones who ask for parental leave or that reduce their schedules to be there for their children, while men doing the same is much rarer.

The family support network, most often taking the form of grandparents and, especially, the grandmother, is a key factor in managing the conflict between work and care. The interviewees repeatedly noted the valuable aid of grandparents, without whose emotional and material support it would be more difficult to accumulate teaching and research merits and, ultimately, to progress in their academic career:

My husband works one week at home and one week away. So I could say that half the month I am a single mother. So I have too much [...] so she [her mother] says to me: “come on, I will help you, bring me Sara⁵ and you go to the conference” or “bring over Sara and go to that meeting” [...]. And it’s true that they have a really beautiful connection as a result, but I recognise that she has been essential (19).

When the family support network cannot cover the needs for childcare and/or care of dependent adults, some couples choose to pay for care (122). However, not all families can afford this, particularly given the precariousness and low salaries in the early stages of an academic career.

We can’t afford the luxury [...]. In other jobs where they earn a lot of money and decide to hire someone to take care of the child, we can’t do that. At the end, it’s all connected to precariousness (125).

In general, our participants characterize pregnancy and maternity leave as two emotionally stressful periods. In contrast to what we might imagine, maternity leave does not tend to be a period in which academic mothers are not working, given that they feel obligated to remain connected to work so they do not lose momentum in their academic careers — “I had to continue making the curriculum” (126)— and do not negatively affect the work flow, above all when they are in charge of a team. In fact, many of these mothers confessed that they continued working during their maternity leave:

You spend your maternity leave thinking about all the things you have to write and that you haven’t written, and about the book that you have left half done and the research project... No one says anything, but everyone expects you to be working at home, including yourself [...]. Maternity leave ends up being very anxiety provoking because you don’t put your pen away one day and return four months later and everything is as it was. You have to keep working. You are at home, but it is as if you are working remotely (126).

After maternity and once returned to work, the high levels of stress continue: “I spent hours pumping milk so that I could leave milk at home, I ended up having to run because I was late, and I felt so much anxiety” (126). To handle this situation, some choose to return to work part-time, which permits them greater flexibility in taking care of their children. However, working part-time is not a common choice, at least among our participants⁶, as the majority of them prefer to work full-time and gain merits and not reduce the pace of their work too much. Their aim is to reach the minimum indicators necessary that will permit them to compete for positions with greater stability:

When I want to take the competitive examinations for a professorship, they ask me for my teaching

⁵ Name changed for confidentiality.

⁶ Of the 22 mothers that participated in the study, only 3 reduced their schedules after maternity leave.

hours; if I ask for five years of reduced working hours, I won't reach such a position (I24).

In addition, a part-time schedule in many cases does not resolve the conflict between professional career and family life. Nor is it unusual that excessive self-demands at work, driven by the need to maintain productivity, can lead to situations bordering on self-exploitation:

To combine them, you have to be used to working very fast, right? To use the time in a way that is very tight, which really means that your days are more intense [...]. When I was at work I had to be 100 % on and, in fact, I was hyper productive, but then when I left work I had to also be hyperactive with my child (I7).

As can be seen in the above statement, this level of demand on the self occurs not only in the workplace, but also at home. In addition, it tends to be connected to feelings of guilt. The data from the interviews indicate that mothers in academia often feel guilty for not meeting expectations in either of the two spheres, neither at home nor at work; in other words, for not meeting the standards for what is considered a "good mother" and a "good professional":

I left work saying to myself "I'm leaving too [early]... I haven't finished, I should have done more today". You understand? I got home and I said: "damn, I should have left [work] before, I don't have time to...". In other words, I was guilty at work and guilty in the family, right? Always (I29).

There are two main sources of this sense of guilt and unease. On the one hand, they feel that they are judged as underperforming in the work environment: "it is assumed that your work is going to be of worse quality or that you are not going to get it done because of having [a child]" (I5). On the other hand, they experience pressure from the family to behave as a traditional mother would. This is how one participant expressed it who, with the opportunity for a work trip when her children were small, heard comments from fam-

ily members "that really made me angry... 'you are going away and leaving your children?'... these comments at first make you feel guilty in some way" (I27). Based on the interpretation of some of the participants, this feeling of guilt is also a self-inflicted product of the introjection of unrealistic social expectations in both the personal/family and professional spheres: "no one at work was telling me that I wasn't doing my job, no one in the family was telling me that I wasn't doing what I had to do, but I was being self-demanding" (I29). Thus, we see how self-demands and guilt are closely interrelated; how this permanent feeling of being at fault is linked to the imperative of proving that one is up to the task, and yet one never quite manages to do so.

Prioritising career or family life: Time as a scarce good

All the participants with children referred to the importance of good time management to balance family and work. Mothers in academia are aware that "to continue performing at the same level" (I5), they have to be more efficient in their investment of time and energy. Typically, this involves reorganizing the workday around their children's schedules, taking advantage of when they are asleep, in daycare/school and involved in extra-curricular activities to work: "when you have a space available is after the children are asleep [...] evenings and mornings were... when I was hard at work" (I5).

All the participants lamented a lack of time. There are very few of the mothers that did not admit to sacrificing sleep or leisure time to achieve a certain, although always unstable, balance between work and family life. Thus, in the face of growing responsibility in both the professional and domestic spheres, many of them push their own needs, desires and social relations to the background, if not to a bare minimum:

I had to be satisfied with myself in my work and at home and the only way to do that was to eliminate my personal time; my time at the gym, my time with friends, going to the cinema, right? Or my time reading... or other things outside of work (I29).

Despite the sacrifices made on the personal level, time continues to be a scarce good for academic mothers:

I don't have enough time because I want to take my kids to school, go with them, bring them to school... then there is dinner time and by ten I am exhausted, and then we are in another day (I27).

But if that were not enough, this is a problem that is not resolved when the children are grown, as new demands for care, such as the care of elderly parent, and new work demands emerge as women enter middle age and advance in the academic hierarchy: "you have to always be productive because, if not, you will fall behind; although you have your position, it's a long-term competition" (I22). We even find cases in which both types of care, of children and of dependent adults, overlap: "as we had children later, there are times when we are taking care of the children and, at the same time, taking care of elderly family members" (I2).

Given this situation, the management of the work/care conflict tends to be resolved in one of two ways: prioritising career or prioritising family life. Both choices have their consequences. Placing career first involves reducing, sometimes drastically, the time spent with children:

When classes start, I don't see him [...]. On Monday I don't see him... Tuesday I don't see him... on Wednesday I do, but I'm in a state of stress then because on Thursdays I have six straight hours of classes. Then... when I get home it's as if I don't see him because after six hours it's like I see you but I don't see you, you know? (I10).

In other cases. Prioritising career involves postponing motherhood until reaching a certain stability at work, being a mother at an older age, or giving up being a parent:

My doctoral advisor is eight years older than I am, in other words, at the age you would traditionally have children. Well, I am 26 and she must be 34, or something like that. And she said to me: "I haven't had children and I'm not going to because I don't know where they would fit in my agenda". And the other doctoral student also said the same thing to me: "no, they don't fit in my agenda, where would I fit them?" [...]. I see older colleagues with a pace of life that means they work around the schedule of their kids... And my god, I don't know if that's what I want for myself. I don't imagine myself working on a Friday at 2 in the morning because that's when my daughter is sleeping. It makes you think: "I don't know about children" (I24).

Postponing motherhood in the initial stages of an academic career is a common decision: "when you are thirty maybe you think that you have some time and you postpone it without it being dramatic" (I15). But what might not seem very serious in your early thirties begins to weigh on some women as they approach forty: "I'll be forty soon and yes, being a mother was one of my life projects, but not the centre of my life... but it is something that I would have liked to do and I feel a bit of regret about it" (I15).

However, prioritising family also has certain consequences. The most serious is abandoning an academic career and seeking employment that permits a greater balance. Mothers that decide to persevere and remain in academia often have to lower their aspirations so that they can combine their work with their family responsibilities: "they choose to remain in science at lower positions, research assistants, post-docs or competing for positions as specialists in the CSIS and having family" (I3). All this translates into a retreat or withdrawal of women, which may take the form of abandoning academia or adopting a lower professional profile. The initial period for this retreat is the post-doctoral stage, during the years immediately after obtaining a doctorate. This is a period that many interview-

ees agree is pivotal in women's academic careers. This is how this pre-doctoral researcher expresses it:

Women tend to stay on the post-doc rung; it is difficult for us to become lead researchers. I associate this with the difficulty of balancing family life with a scientific career. Because in Spain to continue a scientific career there are a series of unavoidable steps. One of them is to work outside the country for at least a few years [...]. I am going to be 30 in a month and I'm halfway through with my thesis. When I finish my thesis, I'm going to be in the postdoc search just when I could consider having children, at a moment when your career splits and you say: "I have to decide" (I3).

Another period of withdrawal seems to happen during professional maturity, when a "drop in energy [is experienced] that I think comes from fatigue, saturation, in other words: look, I am a professor, that's enough" (I9). According to several of the participants, this withdrawal or abandonment particularly affects the involvement of women in research work. In their opinion, a considerable number of women stop "doing science, researching, producing, fighting" (I9) and tend to take shelter in teaching, a less competitive activity and less demanding in terms of time "They are very good teachers, but they take care of their children and are teachers, teachers and teaching mothers, but not researchers" (I9).

DISCUSSION AND CONCLUSION

Our results show that mothers in academia experience stress, guilt and feeling overwhelmed in facing the dual mandate of being "good mothers" and "good professionals". In line with findings from research in Spain and the United States, the participants in this study say they are responsible for most of care at home, even in couples in which the men believe in a non-traditional distribution of roles (Jolly *et al.*, 2014; Montes-López, 2017; Montes-López and Rasskin-Gutman,

2019; Rhoads and Rhoads, 2012). Quite a few stated that they worked during their maternity leave and very few reduced their work-days because of fear of losing traction in their academic careers and/or negatively affecting the work, consistent with what Shauman *et al.* (2018) and Huppatz, Sang and Napier (2019) also found in other contexts.

Our results also indicate that mothers in academia see themselves as forced to sacrifice their own self-care if they are to meet their professional and domestic responsibilities, and to choose between two lesser evils: postponing or giving up motherhood or reducing their professional ambitions. As found in other studies (Armenti, 2004; Lynn, Howells and Stein, 2018), we see that women tend to delay motherhood until stabilising their professional careers. And in line with other results (Habicht, 2022; Lutter, Habicht and Schröder, 2022; Schröder, Lutter and Habicht, 2021; Ysseldyk *et al.*, 2019), in our interviews, the post-doctoral stage emerges as a critical period: highly demanding in terms of productivity, and also a time of unstable employment that tends to coincide with the first years of motherhood and which many participants see as a real watershed in women's academic careers.

In the study by Gallardo (2021) with mothers in academia in the University of Murcia, the majority (63 %) indicated that motherhood had led them to reduce their involvement in research activities and focus on teaching. This finding is consistent with the concerns of some of the participants in this study over the exodus of women in the university because of the conflict between work and care, which, it seems is reducing the number of women in the research field. Future quantitative studies and of broader reach will permit us to see if this is a significant and widespread trend and verify if it is related to motherhood and other care-giving responsibilities. In addition, the complaints of many of the participants regarding the limited number of men that take advan-

tage of the measures put in place to balance work and family life are consistent with the findings from Alonso-Álvarez and Diz-Otero (2022) on the University of Santiago de Compostela, where such measures were used almost exclusively by women: men accounted for 12 % of the individuals soliciting leaves, were 9 % of those soliciting nursing leave and none solicited a reduction in the work-day.

In the last two decades important advances have been made in balancing work and family life in the scientific/academic sphere in Spain. However, institutional and individual resistance has made their application difficult and limited their effectiveness (Alonso-Álvarez and Diz-Otero, 2022; Castaño-Collado and Vázquez-Cupeiro, 2023; González-Ramos *et al.*, 2020; Tildesley, Lombardo and Verge, 2022; Verge, Ferrer-Fons and González, 2018). For this reason, although we agree with Gabriel *et al.* (2023) that it is necessary to support women during motherhood to retain talent in the scientific and academic sphere, we also agree with Pastor-Gosálbez *et al.* (2020) that equality policies and measures for balancing work and family are insufficient means for reaching effective equality between women and men. Therefore, to end gender discrimination, we need to transform not only the way in which scientific institutions and universities function, but also the very system of knowledge production, characterised by hyper-competitiveness and rising precariousness that perpetuate the work/care conflict and make women's careers more difficult (Conesa-Carpintero and González-Ramos, 2018a; Pastor-Gosálbez *et al.*, 2020; Pastor-Gosálbez and Acosta-Sarmiento, 2016).

The main limitation of this study is that our results cannot be generalised because they are not representative of the experiences of all women that work in the scientific/academic sphere in Spain. That was not our aim and would require a different methodology and research design. Regard-

ing the future direction of research, a similar study from the perspective of men (with and without children) would permit us to compare their experiences and perspectives with those of women. In addition, it would be of interest to look more deeply into the work/care conflict in the university, but beyond a focus on the impact of raising children, to look at the experience of caring for dependent adults.

BIBLIOGRAPHY

- Alonso-Álvarez, Alba and Diz-Otero, Isabel (2022). "¿Nadando contra corriente? Resistencias a la promoción de la conciliación en las universidades españolas". *Revista Internacional de Sociología*, 80(2): e208-e208. doi: 10.3989/ris.2022.80.2.21.01
- Alonso-Álvarez, Alba; Diz-Otero, Isabel and Lois, Marta (2016). "Is Gender Mainstreaming Helping Women Scientists? Evidences from Research Policies in Spain". *Investigaciones Feministas*, 7(2): 273-291. doi: 10.5209/INFE.52963
- Armenti, Carmen (2004). "May Babies and Post-nure Babies: Maternal Decisions of Women Professors". *The Review of Higher Education*, 27(2): 211-231. doi: 10.1353/rhe.2003.0046
- Benschop, Yvonne and Brouns, Margo (2003). "Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and Its Gender Effects". *Gender, Work and Organization*, 10(2): 194-212. doi: 10.1111/1468-0432.t01-1-00011
- Castaño-Collado, Cecilia and Vázquez-Cupeiro, Susana (2023). "Resistance and Counter-resistance to Gender Equality Policies in Spanish Universities". *Papers. Revista de Sociología*, 108(2): e3105-e3105. doi: 10.5565/rev/papers.3105
- Castaño-Collado, Cecilia; Vázquez-Cupeiro, Susana and Martínez-Cantos, José L. (2019). "Gendered Management in Spanish Universities: Functional Segregation among Vice-rectors". *Gender and Education*, 31(8): 966-985. doi: 10.1080/09540253.2017.1410109
- Ceci, Stephen J.; Ginther, Donna K.; Kahn, Shulamit and Williams, Wendy M. (2014). "Women in Academic Science: A Changing Landscape". *Psychological Science in the Public Interest*, 15(3): 75-141. doi: 10.1177/1529100614541236

- Cech, Erin A. and Blair-Loy, Mary (2019). "The Changing Career Trajectories of New Parents in STEM". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(10): 4182-4187. doi: 10.1073/pnas.1810862116
- Comisión Europea (2021). *She Figures 2021. Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators*. Publications Office of the European Union. doi: 10.2777/06090
- Conesa-Carpintero, Ester and González-Ramos, Ana M. (2018a). "Accelerated Researchers: Psychosocial Risks in Gendered Institutions in Academia". *Frontiers in Psychology*, 9. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01077
- Conesa-Carpintero, Ester and González-Ramos, Ana M. (2018b). "Neo-gerencialismo y austeridad en el contexto académico español y europeo. ¿Dos caras de la misma moneda?". *Política y Sociedad*, 55(1): 257-282. doi: 10.5209/POSO.55883
- European Institute for Gender Equality (2020). *Gender Equality Index 2020. Key Findings for the EU*. Publications Office of the European Union.
- Fothergill, Alice and Feltey, Kathryn (2003). "'I've Worked Very Hard and Slept Very Little': Mothers on Tenure Track in Academia". *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement*, 5(2).
- Gabriel, Allison S.; Allen, Tammy D.; Devers, Cynthia E.; Eby, Lillian T.; Gilson, Lucy L.; Hebl, Mikki; Kehoe, Rebecca R.; King, Eden B.; Ladge, Jamie J.; Little, Laura M.; Ou, Amy Y.; Schleicher, Deidra J.; Shockley, Kristen M.; Klotz, Anthony C. and Rosen, Christopher C. (2023). "A Call to Action: Taking the Untenable Out of Women Professors' Pregnancy, Postpartum, and Caregiving Demands". *Industrial and Organizational Psychology*, 16(2): 187-210. doi: 10.1017/iop.2022.111
- Gallardo, Marta (2021). "Does Maternity Affect Women's Careers? Perceptions of Working Mothers in Academia". *Educación XX1*, 24(1). doi: 10.5944/educxx1.26714
- González-Orta, Lydia (2015). *Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.
- González Ramos, Ana M.; Conesa Carpintero, Ester and Vayreda i Duran, Agnès (2016). "El impacto de las prácticas neo-gerencialistas en las trayectorias científicas de hombres y mujeres en tiempos de crisis". *Investigaciones Feministas*, 7(2): 67-87. doi: 10.5209/INFE.52882
- González-Ramos, Ana M.; Conesa-Carpintero, Ester; Pons-Peregort, Olga and Tura-Solvas, Marta (2020). "The Spanish Equality Law and the Gender Balance in the Evaluation Committees: An Opportunity for Women's Promotion in Higher Education". *Higher Education Policy*, 33(4): 815-833. doi: 10.1057/s41307-018-0103-y
- Habicht, Isabel M. (2022). "Do Mothers Get Lost at the Postdoc Stage? Event History Analysis of Psychologists at German Universities (1980-2019)". *Higher Education*, 86: 913-932. doi: 10.1007/s10734-022-00949-y
- Hunter, Laura A. and Leahey, Erin (2010). "Parenting and Research Productivity: New Evidence and Methods". *Social Studies of Science*, 40(3): 433-451. doi: 10.1177/0306312709358472
- Huppertz, Kate; Sang, Kate and Napier, Jemina (2019). "If You Put Pressure on Yourself to Produce Then That's Your Responsibility": Mothers' Experiences of Maternity Leave and Flexible Work in the Neoliberal University". *Gender, Work & Organization*, 26(6): 772-788. doi: 10.1111/gwao.12314
- Huyer, Sophia (2015). Is the Gender Gap Narrowing in Science and Engineering? In: *UNESCO Science Report: Towards 2030* (pp. 85-103). Paris: UNESCO.
- Íñiguez-Rueda, Lupicinio (2003). El análisis del discurso en las ciencias sociales: Variedades, tradiciones y práctica. In: L. Íñiguez Rueda (ed.). *Análisis del discurso. Manual para las ciencias sociales* (pp. 83-124). Barcelona: Universitat Oberta Catalunya.
- Joecks, Jasmin; Pull, Kerstin and Backes-Gellner, Uschi (2014). "Childbearing and (Female) Research Productivity: A Personnel Economics Perspective on the Leaky Pipeline". *Journal of Business Economics*, 84(4): 517-530. doi: 10.1007/s11573-013-0676-2
- Jolly, Shruti; Griffith, Kent A.; DeCastro, Rochelle; Stewart, Abigail; Ubel, Peter and Jagsi, Reshma (2014). "Gender Differences in Time Spent on Parenting and Domestic Responsibilities by High-achieving Young Physician-researchers". *Annals of Internal Medicine*, 160(5): 344-353. doi: 10.7326/M13-0974
- Krapf, Matthias; Ursprung, Heinrich W. and Zimmermann, Christian (2017). "Parenthood and Productivity of Highly Skilled Labor: Evidence from the Groves of Academe". *Journal of Economic Behavior & Organization*, 140: 147-175. doi: 10.1016/j.jebo.2017.05.010
- Lara, Catalina (2007). "La perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la producción científica". *Revista de Investigación Educativa*, 25(1): 133-148.
- López-Díaz, Ana J. and Pereira, María D. (2021). "Transferencia del conocimiento: ¿una cuestión de

- género?". *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, 5.
- Lutter, Mark and Schröder, Martin (2020). "Is There a Motherhood Penalty in Academia? The Gendered Effect of Children on Academic Publications in German Sociology". *European Sociological Review*, 36(3): 442-459. doi: 10.1093/esr/jcz063
- Lutter, Mark; Habicht, Isabel M. and Schröder, Martin (2022). "Gender Differences in the Determinants of Becoming a Professor in Germany. An Event History Analysis of Academic Psychologists from 1980 to 2019". *Research Policy*, 51(6): 104506. doi: 10.1016/j.respol.2022.104506
- Lynn, Christopher D.; Howells, Michaela E. and Stein, Max J. (2018). "Family and the Field: Expectations of a Field-based Research Career Affect Researcher Family Planning Decisions". *PLoS ONE*, 13(9): e0203500. doi: 10.1371/journal.pone.0203500
- Mason, Mary A.; Wolfinger, Nicholas H. and Goulden, Marc (2013). *Do Babies Matter?: Gender and Family in the Ivory Tower*. In: *Do Babies Matter?* New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press. doi: 10.36019/9780813560823
- Minnotte, Krista L. (2021). "Academic Parenthood: Navigating Structure and Culture in an Elite Occupation". *Sociology Compass*, 15(7): e12903. doi: 10.1111/soc4.12903
- Montes-López, Estrella (2017). "La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la Academia". *Feminismo/s*, 29. doi: 10.14198/fem.2017.29.09
- Montes-López, Estrella and Gallego-Morón, Nazareth (2017). "La segregación ocupacional del profesorado femenino en la universidad española". *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(74): 214-236.
- Montes-López, Estrella and Rasskin-Gutman, Irina (2019). Los retos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral percibidos por profesorado femenino de universidades españolas. In: L. I. Castañeda-Rentería; K. A. Contreras-Tinoco and M. F. Parga-Jiménez (eds.). *Mujeres en las universidades iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia* (pp. 247-268). Guadalajara, Jalisco: Universidad de Guadalajara (México).
- Morgan, Allison C.; Way, Samuel F.; Hofer, Michael J. D.; Larremore, Daniel B.; Galesic, Mirta and Clauset, Aaron (2021). "The Unequal Impact of Parenthood in Academia". *Science Advances*, 7(9): eabd1996. doi: 10.1126/sciadv.abd1996
- Myers, Kyle R.; Tham, Wei Y.; Yin, Yian.; Cohodes, Nina; Thursby, Jerry G.; Thursby, Marie C.; Schiffer, Peter; Walsh, Joseph T.; Lakhani, Karim R. and Wang, Dashun (2020). "Unequal Effects of the COVID-19 Pandemic on Scientists". *Nature Human Behaviour*, 4(9). doi: 10.1038/s41562-020-0921-y
- Nikunen, Minna (2012). "Changing University Work, Freedom, Flexibility and Family". *Studies in Higher Education*, 37(6): 713-729. doi: 10.1080/03075079.2010.542453
- Pastor-Gosálbez, Inma and Acosta-Sarmiento, Ana (2016). "La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos". *Investigaciones Feministas*, 7(2): 247-271. doi: 10.5209/INFE.52966
- Pastor-Gosálbez, Inma; Pontón, Paloma; Belzunegui, Ángel and Acosta, Ana (2015). Gender Policies in Spanish Universities: From Regulation to Equality Plans. In: H. D. Syna and C.-E. Costea (eds.). *Women's Voices in Management: Identifying Innovative and Responsible Solutions* (pp. 34-51). Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan UK. doi: 10.1057/9781137432155_3
- Pastor-Gosálbez, Inma; Acosta-Sarmiento, Ana; Torres-Coronas, Teresa and Calvo-Merino, Marta (2020). "Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro". *Educación XX1*, 23(1). doi: 10.5944/educxx1.23873
- Reuben, Ernesto; Sapienza, Paola and Zingales, Luigi (2014). "How Stereotypes Impair Women's Careers in Science". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12): 4403-4408. doi: 10.1073/pnas.1314788111
- Rhoads, Steven E. and Rhoads, Christopher H. (2012). "Gender Roles and Infant/toddler Care: Male and Female Professors on the Tenure Track". *Journal of Social, Evolutionary, and Cultural Psychology*, 6(1): 13-31. doi: 10.1037/h0099227
- Schröder, Martin; Lutter, Mark and Habicht, Isabel M. (2021). "Publishing, Signaling, Social Capital, and Gender: Determinants of Becoming a Tenured Professor in German Political Science". *PLOS ONE*, 16(1): e0243514. doi: 10.1371/journal.pone.0243514
- Segarra-Saavedra, Jesús; Tur-Viñes, Victoria and Hidalgo-Marí, Tatiana (2020). "Género y perfil en las autorías y colaboraciones de Revista Mediterránea de Comunicación (2010-2019)". *index. comunicación*, 10(1): 149-172. doi: 10.33732/ixc/10/01Genero
- Settles, Isis H.; Cortina, Lilia M.; Malley, Janet and Stewart, Abigail J. (2006). "The Climate for

- Women in Academic Science: The Good, the Bad, and the Changeable". *Psychology of Women Quarterly*, 30(1): 47-58. doi: 10.1111/j.1471-6402.2006.00261.x
- Shauman, Kimberlee; Howell, Lydia P.; Paterniti, Debora A.; Beckett, Laurel A. and Villablanca, Amparo C. (2018). "Barriers to Career Flexibility in Academic Medicine: A Qualitative Analysis of Reasons for the Underutilization of Family-friendly Policies, and Implications for Institutional Change and Department Chair Leadership". *Academic Medicine*, 93(2): 246. doi: 10.1097/ACM.0000000000001877
- Sieverding, Monika; Eib, Constanze; Neubauer, Andreas B. and Stahl, Thomas (2018). "Can Lifestyle Preferences Help Explain the Persistent Gender Gap in Academia? The 'Mothers Work Less' Hypothesis Supported for German But Not for U.S. Early Career Researchers". *PLOS ONE*, 13(8): e0202728. doi: 10.1371/journal.pone.0202728
- Society of Spanish Researchers in the United Kingdom (2018). *Percepciones que crean barreras. Igualdad de género en la investigación científica*.
- Tildesley, Rebecca; Lombardo, Emanuela and Verge, Tània (2022). "Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-Resistance in Universities". *Politics & Gender*, 18(4): 879-910. doi: 10.1017/S1743923X21000167
- Tomàs-Folch, Marina T. and Mentado-Labao, Trinidad (2013). "Las temáticas y preocupaciones de las investigadoras élite en Ciencias Sociales de las universidades catalanas". *Arbor*, 189(760): a019-a019. doi: 10.3989/arbor.2013.760n2005
- Unidad de Mujeres y Ciencia (2023). *Científicas en cifras 2023*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Verge, Tània (2021). "Gender Equality Policy and Universities: Feminist Strategic Alliances to Re-gender the Curriculum". *Journal of Women, Politics & Policy*, 42(3): 191-206. doi: 10.1080/1554477X.2021.1904763
- Verge, Tània; Ferrer-Fons, Mariona and González, María J. (2018). "Resistance to Mainstreaming Gender into the Higher Education Curriculum". *European Journal of Women's Studies*, 25(1): 86-101. doi: 10.1177/1350506816688237
- Ysseldyk, Renate; Greenaway, Katharine H.; Hassinger, Elena; Zutrauen, Sarah; Lintz, Sarah; Bhatia, Maya P.; Frye, Margaret; Starckenburg, Else and Tai, Vera (2019). "A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health among Postdoctoral Women". *Frontiers in Psychology*, 10. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01297

RECEPTION: October 16, 2023

REVIEW: December 13, 2023

ACCEPTANCE: March 12, 2024

Gestión del conflicto trabajo-cuidados en el ámbito científico-académico: un estudio cualitativo sobre las experiencias de mujeres investigadoras en España

Managing the Work-Care Conflict in the Scientific-Academic Field: A Qualitative Study on the Experiences of Women Researchers in Spain

Verna Alcalde-González y Simone Belli

Palabras clave

- Academia
- Ciencia
 - Cuidados
 - Desigualdad de género
 - Investigación
 - Madre
 - Maternidad
 - Trabajo

Key words

- Academy
- Science
 - Care
 - Gender Inequality
 - Research
 - Mother
 - Maternity
 - Work

Resumen

En este artículo analizamos las experiencias de maternidad y cuidados de mujeres investigadoras en España con el fin de comprender el modo en que gestionan el conflicto trabajo-cuidados en el ámbito científico-académico y caracterizar sus implicaciones laborales y psicosociales. Para ello, realizamos 30 entrevistas semiestructuradas a investigadoras de todos los niveles de la carrera académica adscritas a 23 centros de investigación y/o universidades españolas. Los resultados muestran que las madres académicas experimentan sobrecarga, estrés y culpabilidad ante el doble mandato de ser «buenas madres» y «buenas profesionales». También indican que se ven forzadas a sacrificar el cuidado de sí mismas para atender más holgadamente sus responsabilidades profesionales y domésticas, y a elegir entre dos males menores: postergar/renunciar a la maternidad o rebajar sus ambiciones profesionales.

Abstract

In this article we analyse the motherhood and care experiences of female researchers in Spain in order to understand the way in which they manage the work-care conflict in the scientific-academic field and to characterise its labour and psychosocial implications. To do this, we conducted 30 semi-structured interviews with researchers at all levels of the academic career affiliated to 23 Spanish research centres and/or universities. The results show that academic mothers experience overload, stress and guilt before the double mandate of being “good mothers” and “good professionals”. The results also indicate that they feel forced to sacrifice self-care to more comfortably meet their professional and domestic responsibilities, and to choose between two lesser evils: postponing or giving up motherhood or lowering their professional ambitions.

Cómo citar

Alcalde-González, Verna; Belli, Simone (2024). «Gestión del conflicto trabajo-cuidados en el ámbito científico-académico: un estudio cualitativo sobre las experiencias de mujeres investigadoras en España». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 188: 3-20. (doi: 10.5477/cis/reis.188.3-20)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

Verna Alcalde-González: Universidad Complutense de Madrid | valcalde@ucm.es

Simone Belli: Universidad ECOTEC, Samborondón (Ecuador); Universidad Complutense de Madrid | sbelli@ucm.es



INTRODUCCIÓN¹

La brecha de género en el ámbito científico-académico es un problema global que adquiere un cariz más o menos dramático en función de la región-global, país y/o área de especialización bajo escrutinio (Huyer, 2015). En Europa, a pesar de la creciente presencia de mujeres en los diferentes niveles de la carrera académica, el fenómeno de la «fuga de tuberías» persiste: las mujeres son mayoría en relación con el número total de estudiantes y titulados de grado y máster y la mitad de los estudiantes de doctorado, pero siguen siendo minoría entre el personal docente e investigador (en adelante, PDI), especialmente en las disciplinas STEM y en los puestos de responsabilidad, liderazgo y prestigio (Comisión Europea, 2021).

Aunque arroje cifras por encima de la media europea (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2023), la academia española no es ajena a este problema. En España, hay cierta paridad de género en las categorías inferiores e intermedias (PDI laboral), pero las mujeres siguen en minoría en las categorías de PDI funcionario, sobre todo en la de catedrático/a (Conesa-Carpintero y González-Ramos, 2018b; Montes-López y Gallego-Morón, 2017). Los hombres son más citados y se desempeñan más en puestos de liderazgo científico, por ejemplo, como investigadores principales, en tanto que las mujeres se involucran más en la producción de artículos y la coordinación de monográficos (Segarra-Saavedra, Tur-Viñes e Hidalgo-Mari, 2020; Tomàs-Folch y Mentado-Labao, 2013). Cuando acceden a puestos de alta dirección y liderazgo, las mujeres suelen desempeñar funciones de *institutional housekeeping*, tales como la atención a los estudiantes y otras tareas de carácter administrativo, social y cultural, mientras que permanecen infrar-

presentadas en las áreas de poder estratégico (Castaño, Vázquez-Cupeiro y Martínez-Campos, 2019). Por otro lado, se han detectado sesgos de género en los procesos de evaluación de la investigación (Lara, 2007; López-Díaz y Pereira, 2021) y en la concesión de premios científicos (González-Orta, 2015).

No existe consenso sobre las causas de la brecha de género en el ámbito científico-académico. Mientras unos expertos señalan como causa principal la discriminación contra las mujeres en los procesos de acceso, promoción, publicación y financiación (p. ej., Benschop y Brouns, 2003; Settles *et al.*, 2006), otros apuntan a las diferencias de género con respecto a las preferencias profesionales y los estilos de vida que llevan a mujeres y hombres a asignar recursos y tiempo de manera distinta a diferentes áreas de la vida (p. ej., Ceci *et al.*, 2014; Sieverding *et al.*, 2018). Sea como fuere, la dificultad para conciliar vida y trabajo en el ámbito científico-académico parece ser un factor muy relevante. La conciliación se torna harto complicada para las mujeres, especialmente cuando son madres (Fothergill y Feltey, 2003), pues son quienes se encargan de la mayor parte de los cuidados no remunerados (European Institute for Gender Equality, 2020; Jolly *et al.*, 2014; Rhoads y Rhoads, 2012). Tan es así que algunas autoras hablan de «penalización de la maternidad».

En este artículo analizamos las experiencias en torno a la maternidad y los cuidados de mujeres investigadoras en España con el fin de comprender el modo en que gestionan el conflicto trabajo-cuidados² en el ámbito científico-académico y escrutar sus

² Conviene hacer una precisión sobre el uso de los términos «trabajo» y «cuidados» en este artículo. Sin menoscabo de los enfoques feministas que consideran la maternidad y las tareas de cuidado como un tipo de trabajo, aquí el término «trabajo» hace referencia al trabajo (productivo) remunerado realizado en el ámbito científico-académico, es decir, al empleo, mientras que el término «cuidados» hace referencia al trabajo (reproductivo) no remunerado realizado en el ámbito doméstico.

¹ Este estudio ha sido financiado por la Comunidad de Madrid en el marco de la convocatoria de Talento 5.º año 2018 (número de ayuda 2022-5A/SOC-24224).

implicaciones laborales y psicosociales. El artículo se estructura de la siguiente manera: comenzamos con una revisión de la bibliografía sobre la situación de desventaja de las madres en el ámbito científico-académico; después, focalizamos en la academia española exponiendo los avances experimentados en materia de conciliación y los problemas aún vigentes e introducimos la aportación de nuestro estudio en relación con la bibliografía revisada; seguidamente, detallamos la metodología utilizada y analizamos los resultados; por último, sometemos los resultados a discusión y planteamos las conclusiones.

LA PENALIZACIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL ÁMBITO CIENTÍFICO-ACADÉMICO

La mayoría de las mujeres opina que la maternidad tiene un impacto negativo en su carrera académica, mientras que una minoría de hombres se expresa en los mismos términos respecto de su paternidad (Gallardo, 2021; Society of Spanish Researchers in the United Kingdom, 2018). Pero, más allá de las percepciones subjetivas del PDI, ¿están las madres en situación de desventaja en la academia? Por ejemplo, ¿son menos productivas las mujeres investigadoras con hijos que los hombres o las mujeres sin hijos? Los resultados sobre la relación entre maternidad y productividad académica no son concluyentes. Si bien algunos estudios afirman que la maternidad tiene una influencia negativa en la productividad, otros análisis muestran efectos muy moderados, asociados a la edad en la que se es madre, el estado civil y la cantidad y edad de los hijos, o no hallan efecto alguno (p. ej., Hunter y Leahey, 2010; Joecks, Pull y Backer-Gellner, 2014; Krapf, Ursprung y Zimmermann, 2017; Lutter y Schröder, 2020; Morgan *et al.*, 2021). La pandemia de COVID-19 ha reavivado el debate acerca de

la maternidad, los cuidados y la productividad, tras comprobarse que la producción de las mujeres, especialmente las madres con hijos en edad escolar, decayó sustancialmente en este periodo (Myers *et al.*, 2020).

Estudios recientes circunscriben la «penalización de la maternidad» a la etapa posdoctoral después de constatar que los hijos dificultan el progreso profesional de las mujeres durante los años posteriores a la obtención del doctorado, pero no ejercen un efecto similar en etapas posteriores de la carrera académica (Habicht, 2022; Lutter, Habicht y Schröder, 2022; Schröder, Lutter y Habicht, 2021). Las ambiciones profesionales y los deseos vinculados a la vida personal chocan con más claridad en la etapa posdoctoral, ya que son años de gran exigencia productiva, movilidad e inestabilidad laboral y, al mismo tiempo, cuando las mujeres suelen tomar la decisión de tener descendencia (Ysseldyk *et al.*, 2019). En esta etapa se espera que el PDI acumule gran cantidad de méritos —publicaciones, presentaciones en congresos, participación en proyectos de investigación, estancias en el extranjero, horas de docencia...— con vistas a competir por los puestos que permiten estabilizarse en la academia, de tal modo que las mujeres encuentran serios problemas, especialmente en los primeros años de maternidad, para conciliar los altos estándares de desempeño académico con las demandas de cuidado de sus hijos (Lynn, Howells y Stein, 2018; Nikunen, 2012; Rhoads y Rhoads, 2012). Esto, además de repercutir de forma negativa en sus posibilidades de progreso profesional (Cech y Blair-Loy, 2019; Lynn, Howells y Stein, 2018), tiene efectos nocivos para su salud mental (Ysseldyk *et al.*, 2019).

Las mujeres enfrentan una organización y una cultura académica hostil que les sugiere que la maternidad no es compatible con una carrera exitosa (Gabriel *et al.*, 2023; Huppatz, Sang y Napier, 2019; Minnotte,

2021; Shauman *et al.*, 2018). No es extraño, por tanto, que muchas mujeres investigadoras, agobiadas por la culpa de no atender adecuadamente al doble mandato de ser «buenas madres» y «buenas académicas» (Fothergill y Feltey, 2003), se vean empujadas a elegir entre maternidad y trabajo. Priorizar el trabajo suele estar relacionado con la decisión de no ser madre o posponerlo hasta estabilizar la carrera académica, con los riesgos que ello conlleva; en cambio, priorizar la maternidad suele traducirse en una moderación de las aspiraciones y la adopción de un perfil profesional modesto, la interrupción temporal de la carrera o, en último término, el abandono de la academia (p. ej., Armenti, 2004; Cech y Blair-Loy, 2019; Lynn, Howells y Stein, 2018; Mason, Wolfinger y Goulden, 2013).

GÉNERO, CUIDADOS Y CONCILIACIÓN EN LA ACADEMIA ESPAÑOLA

En las dos últimas décadas se han producido notables avances en materia de conciliación en los centros de investigación y universidades públicas españolas. La institucionalización de las políticas de igualdad de género, fundamentalmente mediante la creación de unidades, observatorios y oficinas de igualdad y la elaboración de planes, diagnósticos y protocolos (Pastor-Gosálbez y Acosta-Sarmiento, 2016; Pastor *et al.*, 2015), ha ido consolidando un marco institucional y normativo³ que articula los derechos básicos para la conciliación de la vida

laboral, personal y familiar del PDI (Alonso-Álvarez y Diz-Otero, 2022). En la actualidad, los centros de investigación y universidades españolas contemplan un amplio abanico de medidas en relación con la conciliación, tales como la no discriminación por razón de maternidad o embarazo; los permisos remunerados de maternidad/paternidad, lactancia y acogimiento; la incorporación de cláusulas que, en los procesos de acceso y promoción del PDI, tienen en cuenta las interrupciones de la carrera profesional por razones de maternidad/paternidad y/o cuidado de hijos o familiares dependientes; la ampliación de los contratos predoctorales y posdoctorales por un periodo de tiempo igual al de la duración de la baja de maternidad o paternidad y la flexibilización de las condiciones laborales mediante reducción de jornada y mecanismos de elección de horarios (Alonso, Diz y Lois, 2016; Alonso-Álvarez y Diz-Otero, 2022).

A pesar de los avances experimentados, las políticas de igualdad de género y las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar se están mostrando menos efectivas de lo esperado. Según diversas investigaciones realizadas bajo la óptica del institucionalismo feminista, ello se debe a que enfrentan un conjunto de resistencias a nivel institucional e individual, de carácter explícito e implícito, que toman la forma de negativa a asumir responsabilidades, trivialización de las políticas de igualdad de género o negación de la necesidad de cambio y dificultan considerablemente su aplicación práctica (Alonso-Álvarez y Diz-Otero, 2022; Castaño-Collado y Vázquez-Cupeiro, 2023; González-Ramos *et al.*, 2020; Tildesley, Lombardo y Verge, 2022; Verge, Ferrer-Fons y González, 2018). Dadas las limitaciones técnicas —falta de recursos— y políticas —ausencia de poder dentro de las estructuras universitarias— que afrontan las unidades de igualdad, los planes de igualdad y las medidas de conciliación resultan herramientas valiosas,

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

pero insuficientes, para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Castaño-Collado y Vázquez-Cupeiro, 2023; Pastor-Gosálbez *et al.*, 2020; Pastor-Gosálbez y Acosta-Sarmiento, 2016).

A esto hay que sumarle los obstáculos que interpone el actual sistema de producción del conocimiento, caracterizado por la lógica cuantificadora de la actividad científica según indicadores estandarizados, la hipercompetencia entre los trabajadores de la ciencia y la creciente precariedad laboral del PDI a resultas de la implementación de políticas de austeridad y prácticas neogerencialistas de gestión de los recursos humanos (Conesa-Carpintero y González-Ramos, 2018b; González-Ramos *et al.*, 2016; Pastor-Gosálbez y Acosta-Sarmiento, 2016). Estas condiciones de trabajo, que sobre el papel afectan por igual a todo el PDI, conforman en realidad un terreno de juego desnivelado para las académicas con responsabilidades de cuidado, quienes se ven en la necesidad de demostrar que la vida personal y familiar no son un obstáculo para construir una carrera exitosa (Conesa-Carpintero y González-Ramos, 2018a; González-Ramos *et al.*, 2016).

No obstante, también existen oportunidades para las estrategias de contrarresistencia feminista que buscan impulsar un cambio institucional de género (Tildesley, Lombardo y Verge, 2022; Verge, 2021; Verge, Ferrer-Fons y González, 2018). Todo indica que, para acabar con las discriminaciones por razón de género, hay que ir más allá de los planes de igualdad y las medidas de conciliación dirigidas a fomentar la promoción de las mujeres en una «academia androcéntrica», basada en el ideal de científico sin responsabilidades de cuidado, y acometer cambios que afecten a la manera de funcionar de las instituciones científicas y académicas partiendo de las múltiples desigualdades de género en los ámbitos laboral, familiar y social (Conesa-Carpintero y González-Ramos, 2018a; Pastor-Gosálbez

et al., 2020; Pastor-Gosálbez y Acosta-Sarmiento, 2016).

Como puede apreciarse, la bibliografía española se centra mayoritariamente en la dimensión institucional, mientras que escasean las investigaciones sobre experiencias de mujeres académicas con responsabilidades de cuidado (Alonso-Álvarez y Diz-Otero, 2022). Dentro de esta segunda línea de investigación, destacan algunos estudios de corte cualitativo en los que se denuncia la ausencia de corresponsabilidad de los hombres en el ámbito familiar y la escasez de apoyos institucionales en materia de conciliación como principales causas de la desigual posición de las mujeres en la universidad (Montes-López, 2017; Montes-López y Rasskin-Gutman, 2019). También despunta el estudio cuantitativo de Gallardo (2021) sobre las percepciones de madres académicas de la Universidad de Murcia acerca de la influencia de la maternidad en su carrera profesional. Nuestro artículo se inscribe en esta línea de investigación enfocada en las experiencias de mujeres académicas con responsabilidades de cuidado, pero introduce dos aportaciones: por un lado, centramos nuestra atención en la gestión personal del conflicto trabajo-cuidados y sus consecuencias laborales y psicosociales; por otro lado, ampliamos el rango geográfico y el estatus sociolaboral de las participantes, dado que analizamos entrevistas a investigadoras adscritas a 23 centros de investigación y/o universidades españolas en todos los niveles de la carrera académica e incluimos tanto a madres como a mujeres sin hijos.

METODOLOGÍA

En este artículo indagamos en las experiencias de maternidad y cuidados de mujeres investigadoras en España con el fin de comprender el modo en que gestionan el conflicto trabajo-cuidados en el ámbito

científico-académico y sus implicaciones laborales y psicosociales. Para ello, analizamos el corpus de datos generados en el marco del proyecto de investigación «Innovation, decision making and leadership in science: How researchers work together» (2018-T1/SOC-10409, Atracción de Talento Modalidad 1 de la Comunidad de Madrid)⁴. Este proyecto examina los mecanismos internos que operan en los grupos de investigación científica con el objetivo de identificar patrones y estrategias de colaboración que promueven la innovación y la excelencia en un sentido amplio. Además, estudia las transformaciones producidas por las nuevas tecnologías en las formas de colaboración, la comunicación y las redes afectivas en el ámbito científico.

El trabajo de campo se llevó a cabo entre diciembre de 2019 y marzo de 2023, y consistió en la realización de 10 sesiones de observación participante (70 horas aproximadamente) en contextos de trabajo de los grupos de investigación, tales como reuniones, seminarios, laboratorios y descansos, y 58 entrevistas semiestructuradas distribuidas en tres fases. El método de contacto con las personas participantes fue el correo electrónico, a través del cual se les presentó formalmente la investigación. En la primera fase se realizaron 20 entrevistas a integrantes de grupos de investigación con proyectos financiados por el European Research Council en los últimos cinco años; es decir, grupos prestigiosos y de alto rendimiento que son una referencia normativa —modelos a seguir— en el ámbito científico. En esta fase también se entrevistó a un especialista en colaboración científica, un miembro de un grupo con menos recursos y una investigadora que ocupaba un puesto relevante en el European Research Council. En la segunda fase se llevaron a cabo otras 25 entrevistas a investigadoras principales

de proyectos financiados por el European Research Council, por un lado, y a investigadoras y académicas del área de las ciencias sociales, por otro. En la tercera y última fase se hicieron 10 entrevistas más a investigadores e investigadoras predoctorales.

Las entrevistas de la primera y tercera fase están centradas en los patrones y estrategias de colaboración en los grupos de investigación científica. Por tanto, el guion de entrevista cubre temas como el papel de la colaboración en el trabajo de investigación, los elementos que componen las prácticas colaborativas, los factores que promueven o dificultan la colaboración, las estrategias desarrolladas para fomentar una colaboración eficiente y el bienestar psicoemocional en relación con la colaboración científica. Sin embargo, las entrevistas de la segunda fase ponen el foco en la brecha de género en el ámbito científico-académico. De este modo, el guion de entrevista varía significativamente, abarcando temas como la socialización de género, la experiencia de trato desigual con respecto a los hombres, la brecha de género en los escalafones altos de la jerarquía académica, el liderazgo científico femenino, la influencia de la maternidad y los cuidados en la carrera profesional, la organización de la academia y los efectos psicológicos, laborales y sociales en las investigadoras.

Dado que en este artículo indagamos en las experiencias de maternidad y cuidados de mujeres investigadoras en España, nos servimos de las 25 entrevistas de la segunda fase y de otras 5 entrevistas del corpus que inciden en estas experiencias. Así, de las 58 entrevistas semiestructuradas del proyecto, analizamos 30 entrevistas en total, todas ellas a mujeres investigadoras. Entre las mujeres entrevistadas, las hay que tienen hijos (22) y las hay que no (8). Dos razones justifican la inclusión de investigadoras que no son madres en el estudio: 1) la perspectiva de las que quieren ser madres y de las que han elegido no serlo es igualmente relevante

⁴ La primera fase de la investigación estuvo a cargo de Carlos López-Carrasco y Marta Romero-Delgado.

para analizar el conflicto trabajo-cuidados en la academia y 2) los cuidados no se circunscriben al cuidado de los hijos. Como se aprecia en la tabla 1, intentamos cubrir todas las categorías laborales del PDI en el ámbito científico-académico español, tanto en la universidad —catedrática (4 entrevistadas), profesora titular (2), profesora contratada doctora (2), profesora ayudante doctora (4), investigadora posdoctoral (5) e investigadora predoctoral (4)— como en el Consejo Super-

rior de Investigaciones Científicas (en adelante, CSIC) —profesora de investigación (4 entrevistadas), científica titular (2), investigadora científica (1) e investigadora Ramón y Cajal (1)—. Además, incluimos a una ex-investigadora. También cubrimos todas las áreas científicas, aunque se aprecia un claro desequilibrio en favor de las ciencias sociales (14 entrevistadas) y las ciencias naturales (11) y en detrimento de las humanidades (3) y las ingenierías (2).

TABLA 1. *Perfil de las investigadoras entrevistadas*

Id.	Categoría laboral PDI	Área científica
E1	Catedrática	Ciencias naturales
E2	Investigadora predoctoral	Ciencias naturales
E3	Investigadora predoctoral	Ciencias naturales
E4	Investigadora posdoctoral	Humanidades
E5	Investigadora posdoctoral	Humanidades
E6	Catedrática	Ciencias sociales
E7	Catedrática	Ciencias sociales
E8	Prof. titular	Ciencias sociales
E9	Prof. ayudante doctora	Ciencias sociales
E10	Prof. ayudante doctora	Ciencias sociales
E11	Investigadora posdoctoral	Ciencias sociales
E12	Catedrática	Ciencias sociales
E13	Prof. contratada doctora	Ciencias sociales
E14	Profesora de secundaria (exinvestigadora)	Ingenierías
E15	Prof. contratada doctora	Ciencias sociales
E16	Prof. ayudante doctora	Ciencias sociales
E17	Investigadora predoctoral	Ciencias sociales
E18	Científica titular (CSIC)	Ciencias naturales
E19	Investigadora posdoctoral (CSIC)	Ciencias naturales
E20	Prof. de investigación (CSIC)	Ciencias naturales
E21	Científica titular (CSIC)	Ingenierías
E22	Prof. ayudante doctora	Ciencias sociales
E23	Investigadora predoctoral	Ciencias sociales
E24	Investigadora posdoctoral	Ciencias sociales
E25	Investigadora Ramón y Cajal (CSIC)	Ciencias naturales
E26	Prof. de investigación (CSIC)	Humanidades
E27	Investigadora científica (CSIC)	Ciencias naturales
E28	Prof. titular	Ciencias naturales
E29	Prof. de investigación (CSIC)	Ciencias naturales
E30	Prof. de investigación (CSIC)	Ciencias naturales

Fuente: Elaboración propia.

En el momento de realización de las entrevistas, las investigadoras estaban adscritas a 23 centros de investigación y/o universidades españolas: 1) Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares, 2) Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas, 3) Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 4) Instituto de Agricultura Sostenible, 5) Instituto de Agroquímica y Tecnología de Alimentos, 6) Instituto de Ciencia de Materiales de Barcelona, 7) Instituto de Microelectrónica de Barcelona, 8) Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria, 9) Instituto de Nanociencia y Materiales de Aragón, 10) Instituto de Neurociencias, 11) Instituto de Productos Lácteos, 12) Instituto Ramón y Cajal de Investigación Sanitaria, 13) Universidad de Alcalá de Henares, 14) Universidad Autónoma de Barcelona, 15) Universidad Autónoma de Madrid, 16) Universidad de Barcelona, 17) Universidad Carlos III de Madrid, 18) Universidad Complutense de Madrid, 19) Universidad Miguel Hernández, 20) Universidad Nacional de Educación a Distancia, 21) Universidad Rey Juan Carlos, 22) Universidad de Santiago de Compostela y 23) Universidad de Zaragoza. Para proteger la identidad de las entrevistadas, no relacionamos estas instituciones en la tabla 1.

Todas las participantes fueron informadas del uso confidencial de los datos y mostraron su consentimiento a que estos fueran grabados y analizados. Las entrevistas fueron grabadas, transcritas *verbatim* y sometidas a un análisis discursivo en torno a las experiencias de maternidad y cuidados de mujeres investigadoras a partir del siguiente conjunto de códigos:

1. Tipo de cuidados.
 - 1.1. Cuidado de hijos.
 - 1.2. Cuidado de adultos.
2. Repercusión en la carrera profesional.
 - 2.1. Sobrecarga de trabajo.
 - 2.2. Impacto en la productividad.

- 2.3. Impacto en la colaboración.
- 2.4. Problemas en la contratación.
- 2.5. Desigualdad en la evaluación.
- 2.6. Carrera ralentizada o trunca.
3. Gestión del conflicto.
 - 3.1. Emociones.
 - 3.2. Apoyo familiar.
 - 3.3. Implicación de la pareja.
 - 3.4. Organización del trabajo.
 - 3.5. Contratación de un profesional de los cuidados.
 - 3.6. Priorizar la carrera o la maternidad.
4. Propuestas de cambio.
 - 4.1. Componente generacional.
 - 4.2. Concienciación institucional.
 - 4.3. Medidas de igualdad y conciliación.
 - 4.4. Modificación de los sistemas de evaluación.
 - 4.5. Equiparación de la carga de cuidados.

Concebimos el análisis del discurso como una práctica que consiste en desentrañar los modos en que los discursos, en cuanto prácticas sociales constituyentes y regulativas, mantienen o promueven ciertas relaciones sociales (Íñiguez-Rueda, 2003: 99). En este sentido, mediante este análisis tratamos de comprender el modo en que las investigadoras gestionan el conflicto trabajo-cuidados e interpretar en qué medida los discursos de las entrevistadas confrontan una cultura y una organización del trabajo académico que dificultan, ralentizan y/o interrumpen sus carreras profesionales.

RESULTADOS

Compatibilizar los cuidados con el trabajo remunerado no es tarea fácil para las madres académicas. Supone un esfuerzo adicional que, según las participantes, no está

suficientemente reconocido en el ámbito laboral, donde tradicionalmente se da por descontado que son las mujeres las que han de sacrificarse por la familia. A continuación, presentamos los resultados del análisis de las entrevistas divididos en dos apartados que versan sobre 1) las consecuencias emocionales del doble mandato (ser buena madre y buena profesional) en las madres académicas y 2) la gestión del tiempo como bien escaso y sus efectos en la vida personal, familiar y profesional.

Ser buenas madres y buenas científicas: sobrecarga, autoexigencia, estrés y culpabilidad

Muchas de las entrevistadas indican que sus parejas masculinas muestran un compromiso más o menos aceptable en lo que respecta a la crianza de los hijos y las tareas domésticas. Sin embargo, de los testimonios de las participantes se infiere que aún queda camino por recorrer. Son las mujeres las que siguen asumiendo la mayor parte de las tareas de cuidado y del hogar, aun en las unidades familiares en las que los varones están concienciados del problema, tal y como puso en evidencia la reciente pandemia de COVID-19:

Incluso en esas circunstancias, el grueso de la pandemia en casa... nos lo hemos comido nosotras más. Yo me considero una enorme afortunada en casa porque en principio compartimos la mayor parte de las tareas, ¿no? Pero, claro, el grueso, todo lo que tiene que ver con el cuidar, por ejemplo, de que los hijos hagan los deberes, todo lo que tiene que ver con los espacios de la socialización, de la escucha, al margen de las labores de casa [...] Básicamente son las mujeres las que lo han abordado (E8).

La mayoría de las entrevistadas también se lamenta de que siguen siendo ellas quienes solicitan mayoritariamente los permisos de maternidad o reducen su jornada para atender a sus hijos, mientras que los casos de hombres son mucho más escasos.

La red de apoyo familiar, encarnada en la figura de los abuelos y, particularmente, en la abuela, es un factor clave en la gestión del conflicto trabajo-cuidados. Las entrevistadas ponen repetidamente en valor la ayuda de los abuelos, sin cuyo apoyo emocional y material sería más difícil acumular méritos de docencia e investigación y, a la postre, progresar en la carrera académica:

Mi marido trabaja fuera semana sí, semana no. Entonces, yo, digamos, la mitad del mes soy madre soltera. Entonces, claro, ahí estoy muy vendida [...] Entonces ella [su madre] me ha dicho: «venga, yo te echo una mano, tráeme a Sara⁵ y haces la conferencia» o «trae a Sara y vas a esa reunión» [...] Y es verdad que ellas tienen un vínculo muy bonito como efecto secundario, pero yo reconozco que ella ha sido fundamental en todo (E9).

Cuando la red de apoyo familiar no alcanza para cubrir las necesidades de cuidado de los niños y/o familiares adultos dependientes, algunas parejas optan por «subarrendar cuidados» (E22), es decir, contratan a una persona para que se ocupe de estos menesteres. Esta es una operación, empero, que no todas las familias pueden permitirse, mucho menos dada la precariedad y los salarios ajustados de los primeros estadios de la carrera académica.

No nos podemos permitir el lujo [...] Como en otros trabajos donde, supercontentos, ganan muchísimo dinero y deciden contratar a una persona que cuide al niño. No nos lo podemos permitir. Al final todo está ligado a la precariedad (E25).

En general, las participantes caracterizan el embarazo y el permiso de maternidad como dos etapas emocionalmente estresantes. En contra de lo que pudiera parecer, el permiso de maternidad no suele traducirse en un periodo de desconexión laboral para las madres académicas, dado que se ven forzadas a permanecer pendientes del trabajo para no perder tracción en

⁵ Nombre modificado por razones de privacidad.

la carrera académica —«tenía que seguir haciendo currículum» (E26)— y/o no afectar negativamente el flujo de trabajo, sobre todo cuando están a cargo de un equipo. En realidad, un buen número de ellas confiesa que siguió trabajando durante su permiso de maternidad:

Te pasas tu baja de maternidad pensando en todo lo que tienes que escribir y que no has escrito, y en el libro que has dejado a medias y en el proyecto de investigación... Nadie te está diciendo nada, pero todo el mundo espera en el fondo que estés trabajando en casa. Incluida tú [...] La baja de maternidad se convierte en una cosa muy angustiada porque tú no cierras el bolígrafo un día y vuelves cuatro meses más tarde y está todo igual. Tienes que seguir. Estás en tu casa, pero es como si estuvieras teletrabajando (E26).

Después del permiso de maternidad, una vez reincorporadas al trabajo, los altos niveles de estrés continúan: «Me pasaba horas sacándome leche para poder dejar leche preparada, volvía corriendo porque se me pasaba la hora y era una angustia estúpida» (E26). Para lidiar con esta situación, algunas optan por reincorporarse al trabajo a jornada parcial, lo cual les permite atender las necesidades de cuidado de sus hijos con mayor holgura. La reducción de jornada, no obstante, es una elección infrecuente, al menos entre las entrevistadas⁶, ya que la mayoría de ellas prefiere continuar a jornada completa y seguir acumulando méritos sin bajar demasiado el ritmo a fin de alcanzar cuanto antes los indicadores mínimos que permiten competir por los puestos de mayor estabilidad: «cuando yo me quiera presentar a las oposiciones de titular, me piden unas horas de docencia; si yo me pido cinco años de reducción de jornada, no puedo ser titular» (E24). En cualquier caso, ni siquiera la jornada parcial sirve en muchos casos para resolver las tensiones entre la vida profesional y la vida familiar.

⁶ De las 22 madres participantes en el estudio, solo 3 redujeron la jornada tras el permiso de maternidad.

Más aún, no es raro que una excesiva autoexigencia en el ámbito laboral, espoleada por la necesidad de mantener el ritmo de producción, desemboque en situaciones lindantes con la autoexplotación:

Para poder combinarlo tienes que acostumbrarte a trabajar muy rápido, ¿no? A usar el tiempo de una forma muy... muy ajustada, que realmente hace que tus jornadas se intensifiquen [...] Cuando yo estaba en el trabajo tenía que ser operativa 100 % y, de hecho, era hiperproductiva, pero luego salía de trabajar y tenía que ser hiperactiva también con mi hijo (E7).

Como se aprecia en la cita anterior, esta autoexigencia no solo se da en el ámbito profesional, sino también en el ámbito doméstico y, además, suele estar ligada a un sentimiento de culpa. Los datos de las entrevistas indican que las madres académicas se sienten a menudo culpables por no cumplir con lo que se espera de ellas en ninguna de las dos esferas, ni en casa ni en el trabajo, esto es, por no satisfacer el estándar de lo que se considera una «buena madre» y una «buena profesional»:

Yo me iba del trabajo diciendo: «me voy demasiado [pronto]... no he acabado, tenía haber dado más de mí hoy». ¿Vale? Llegaba a casa y decía: «mierda, tendría que haberme ido antes [del trabajo], no tengo tiempo de...». O sea, era culpabilidad en el trabajo y culpabilidad en la familia, ¿no? Siempre (E29).

Las fuentes de este malestar culpable son principalmente dos. De un lado, sienten que en el entorno de trabajo se las juzga como profesionales deficitarias: «dan por hecho que tu trabajo va a ser de peor calidad o no vas a llegar por tener [un hijo]» (E5). De otro lado, experimentan presión por parte de la familia para comportarse como lo haría una madre tradicional. Así lo expresa esta participante que, con oportunidad de un viaje de trabajo cuando sus hijos eran pequeños, recibió comentarios de familiares «que me cabrearón muchísimo... “¿te vas a ir lejos y dejas a tus hijos?” [...]»

esos comentarios al principio te hacen sentir culpable de algún modo» (E27). Según la interpretación de algunas entrevistadas, este malestar culpable es asimismo un daño autoinfligido producto de la introyección de expectativas sociales irrealizables tanto en lo personal-familiar como en lo profesional: «nadie me estaba diciendo en el trabajo que yo no estaba rindiendo, nadie me estaba diciendo en la familia que yo no estaba rindiendo, sino que yo me estaba autoexigiendo» (E29). Vemos así cómo autoexigencia y culpa aparecen fuertemente entrelazadas; cómo ese sentirse permanentemente en falta está ligado con el imperativo de demostrar que una está a la altura y, sin embargo, nunca termina de conseguirlo.

¿Priorizar la carrera profesional o la vida familiar?: el tiempo como bien escaso

Todas las participantes con hijos inciden en la importancia de una buena gestión del tiempo para conciliar vida familiar y trabajo. Las madres académicas son conscientes de que, para «seguir rindiendo al mismo ritmo» (E5), han de ser más eficientes en la inversión de tiempo y energía. Habitualmente, esto implica una reorganización de la jornada de trabajo en función del horario de sus hijos, aprovechando las horas de sueño, guardería/escuela y actividades extraescolares de los niños para sacar trabajo adelante: «cuando te queda un espacio disponible es después de que los niños se duerman [...] las noches y las mañanas eran... mi momento de trabajo a saco» (E5).

El lamento por la escasez de tiempo es recurrente en todas las entrevistas. Muy pocas son las madres entrevistadas que no confiesan haber sacrificado horas de descanso o de ocio para lograr un cierto equilibrio, siempre inestable, entre su vida laboral y familiar. Así, cediendo ante las crecientes responsabilidades del ámbito profesional y del ámbito doméstico, muchas relegan el

cuidado de sí mismas, las aficiones y las relaciones sociales a un segundo plano, cuando no los reducen a su mínima expresión:

Yo tenía que estar satisfecha conmigo misma en el trabajo y con la familia y la única forma de hacerlo era eliminar mi tiempo personal; o sea, mis horas de gimnasio, mis horas de amigas, mis horas de cine, ¿no? O mis horas de lectura... o de otras cosas que no fueran el trabajo (E29).

Aun sacrificando la esfera de lo personal, el tiempo continúa siendo un bien escaso para las madres académicas:

Me falta tiempo porque quiero llevar mis hijos al cole, acompañar a mis hijos, traerles del cole... luego llega la hora de la cena y a las diez ya no soy persona, y, entonces, enganchamos otro día (E27).

Por si fuera poco, se trata de un problema que no se soluciona cuando los niños ya están criados, pues renovadas demandas de cuidado, como el cuidado de los padres ancianos, y exigencias laborales emergen a medida que las mujeres se adentran en la edad madura y avanzan en la jerarquía académica:

Todo el tiempo tienes que estar produciendo porque, si no, te vas a quedar atrás; aunque tengas tu plaza, aunque te dé la seguridad tu plaza, esto es una competición a largo plazo (E22).

Incluso se dan casos en que ambos tipos de cuidado, el de los hijos y el de los adultos dependientes, se solapan: «como tenemos hijos cada vez más tarde, hay momentos en que estamos cuidando hijos y, a la vez, estamos cuidando ancianos» (E26).

Así las cosas, la gestión del conflicto trabajo-cuidados suele resolverse por dos caminos: priorizar la carrera profesional o priorizar la vida familiar. Ambas opciones tienen sus consecuencias. Anteponer la carrera académica implica reducir, en ocasiones drásticamente, el tiempo compartido con los hijos:

Cuando empiezo la etapa de clases no lo veo [...] Los lunes no lo veo... los martes no lo veo... los

miércoles lo veo, pero en medio de un estado de angustia porque los jueves tengo seis horas de clase seguidas. Entonces... cuando llego [a casa] tampoco; es como si no lo viera porque llego después de seis horas y es como que te veo pero no te miro, ¿sabes? (E10).

En otros casos, anteponer la carrera académica implica postergar la maternidad hasta lograr cierta estabilidad laboral, siendo madre a una edad bastante avanzada, o renunciar directamente a la maternidad:

Mi directora de tesis tenía como ocho años más que yo, o sea, tradicionalmente estaría dentro de la edad en la que tener hijos. Pues, yo tenía 26 y ella pues, no sé, 34 o así. Y ella me decía: «yo no he tenido hijos ni los voy a tener porque no sé en qué parte de mi agenda los puedo meter». Y la otra doctoranda también decía lo mismo: «no, es que no me caben en mi agenda, ¿dónde los meto?» [...] Veo compañeras más mayores que yo con un ritmo de vida que tienen que trabajar alrededor de los horarios de sus hijos... Y, madre mía, yo no sé si eso lo quiero para mí. Yo no me imagino trabajando un viernes a las dos de la madrugada porque es cuando mi hija está dormida. Te lleva a pensar: «uy, hijos, no sé» (E24).

Postergar la maternidad en los compases iniciales de la carrera académica es una decisión habitual: «con treinta años a lo mejor piensas que te queda un poco y lo pospones de una manera natural, sin mucho drama» (E15). Pero lo que en los albores de la treintena parece no revestir mayor gravedad, comienza a pesar en el ánimo de algunas mujeres a medida que se aproxima la cuarentena: «no me queda nada para cumplir 40 años y sí que el ser madre era uno de mis proyectos vitales, pero no el centro de mi vida... pero es una cosa que me hubiera gustado hacer y siento un poco de pesar» (E15).

Por otro lado, priorizar la vida familiar también lleva aparejadas determinadas consecuencias. La más contundente supone abandonar la carrera académica y buscar un empleo que permita una mejor

conciliación. Por contra, las madres que deciden perseverar en la academia tienden a menudo a rebajar sus aspiraciones profesionales para compaginar mejor el trabajo con los cuidados en el hogar: «optan por quedarse en la ciencia en escalafones bajos, ayudantes de investigación, *posdocs* u opositando para técnicos del CSIC y tener familia» (E3). Todo ello se traduce en un repliegue o retirada de las mujeres que puede darse en la forma de abandono de la academia o adopción de un perfil profesional medio-bajo. El primer momento de este repliegue es la etapa posdoctoral, durante los años posteriores a la obtención del doctorado, periodo que muchas entrevistadas coinciden en señalar como parteaguas de la carrera académica femenina. Así lo expresa esta investigadora predoctoral:

Las mujeres solemos quedarnos en el escalafón *posdoc*; es difícil que lleguemos a investigadores principales. Yo lo asocio esto a que es muy difícil conciliar vida familiar con carrera científica. Porque aquí en España, para continuar la carrera científica, hay una serie de pasos que son imprescindibles. Uno de ellos es irte al extranjero un mínimo de años a trabajar [...] Voy a hacer 30 en un mes y estoy a media tesis. Cuando yo quiera acabar la tesis, o sea, me va a pillar justo el momento en el que yo me podría plantear tener hijos con la búsqueda de *posdoc* y con el momento en el que tu carrera se escinde y dices: «Tengo que decidir» (E3).

El segundo momento de repliegue parece suceder durante la madurez profesional, cuando se experimenta «una bajada de energía que yo creo que viene del cansancio, de la saturación, de decir: “mira, soy profesora titular, me planto ya”» (E9). Según varias de las participantes, este repliegue o retirada afecta singularmente a la implicación de las mujeres en las actividades de investigación. En su opinión, una cantidad considerable de mujeres deja «de hacer ciencia, de investigar, de producir, de pelear» (E9) y tiende a refugiarse en la docencia, una actividad menos competitiva y me-

nos exigente en cuanto a la dedicación de horas. «Son muy buenas profes, pero cuidan a sus hijos y son profes, profes y madres docentes, pero no investigadoras» (E9).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

Nuestros resultados muestran que las madres académicas experimentan sobrecarga, estrés y culpabilidad ante el doble mandato de ser «buenas madres» y «buenas profesionales». En línea con los hallazgos de investigaciones realizadas en España y Estados Unidos, las participantes en este estudio declaran que se hacen cargo de la mayor parte de las tareas de cuidado, incluso en aquellas unidades familiares en las que los varones creen en una distribución de roles no tradicional (Jolly *et al.*, 2014; Montes-López, 2017; Montes-López y Rasskin-Gutman, 2019; Rhoads y Rhoads, 2012). Entre las entrevistadas, bastantes confiesan que siguieron trabajando durante el permiso de maternidad y pocas redujeron su jornada laboral por miedo a perder tracción en la carrera académica y/o afectar negativamente el flujo de trabajo, como han demostrado Shauman *et al.* (2018) y Huppatz, Sang y Napier (2019) en otros contextos.

Nuestros resultados también indican que las madres académicas se ven forzadas a sacrificar el cuidado de sí mismas para atender más holgadamente sus responsabilidades profesionales y domésticas, y a elegir entre dos males menores: postergar/renunciar a la maternidad o rebajar sus ambiciones profesionales. Al igual que en otros análisis (Armenti, 2004; Lynn, Howells y Stein, 2018), observamos que las mujeres académicas tienden a retrasar la maternidad hasta estabilizar su carrera profesional. Y en línea con estudios anteriores (Habicht, 2022; Lutter, Habicht y Schröder, 2022; Schröder, Lutter y Habicht, 2021; Ysseldyk *et al.*, 2019), la etapa posdoctoral aparece en las entrevistas como una fase crítica: un

periodo de gran exigencia productiva e inestabilidad laboral que suele coincidir con los primeros años de maternidad y que muchas participantes señalan como auténtico parateguas de la carrera académica femenina.

En el estudio de Gallardo (2021) con madres académicas de la Universidad de Murcia, la mayoría de estas (63 %) manifiesta que la maternidad las ha llevado a minorar su implicación en actividades de investigación y centrarse en la docencia. Este dato está en consonancia con la preocupación de algunas entrevistadas en este artículo por el repliegue femenino derivado del conflicto trabajo-cuidados en la academia que, a su parecer, vacía de mujeres el campo de la investigación. Futuros estudios de carácter estadístico y con mayor alcance permitirán comprobar si se trata de una tendencia significativa y generalizada y si está relacionada con la maternidad y otras responsabilidades de cuidado. Por otra parte, las quejas de las entrevistadas por el exiguo número de hombres que se acogen a las medidas de conciliación se compadecen con los datos ofrecidos por Alonso-Álvarez y Diz-Otero (2022) sobre la Universidad de Santiago de Compostela, donde dichas medidas son utilizadas casi exclusivamente por mujeres: los hombres solo representan el 12 % de las personas solicitantes de permisos, son el 9 % de los solicitantes del permiso de lactancia y el 0 % en lo tocante a la reducción de jornada.

En las dos últimas décadas se han producido notables avances en materia de conciliación en el ámbito científico-académico español, sin embargo, existen numerosas resistencias institucionales e individuales que dificultan su aplicación y limitan su efectividad (Alonso-Álvarez y Diz-Otero, 2022; Castaño-Collado y Vázquez-Cupeiro, 2023; González-Ramos *et al.*, 2020; Tildesley, Lombardo y Verge, 2022; Verge, Ferrer-Fons y González, 2018). Por ello, si bien estamos de acuerdo con Gabriel *et al.* (2023) en que es necesario apoyar a las mu-

jeros durante la maternidad para retener talento en el ámbito científico-académico, coincidimos también con Pastor-Gosálbez *et al.* (2020) en que los planes de igualdad y las medidas de conciliación resultan medios insuficientes para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por tanto, para acabar con las discriminaciones por razón de género, necesitamos transformar no solo la manera de funcionar de las instituciones científicas y académicas, sino también el sistema de producción del conocimiento, caracterizado por una hipercompetencia y una precarización al alza que perpetúan el conflicto trabajo-cuidados y dificultan, ralentizan y/o interrumpen la carrera profesional de las mujeres (Conesa-Carpintero y González-Ramos, 2018a; Pastor-Gosálbez *et al.*, 2020; Pastor-Gosálbez y Acosta-Sarmiento, 2016).

La limitación principal de este estudio es que sus resultados no pueden generalizarse porque no son representativos de las experiencias de todas las mujeres que trabajan en el ámbito científico-académico español. Esto no estaba entre nuestros objetivos y requeriría de otra metodología y diseño de investigación. Por lo que respecta a las líneas de investigación futura, un estudio similar desde el punto de vista de los hombres (con hijos y sin hijos) nos permitiría comparar sus experiencias e interpretaciones con las de las mujeres. De igual modo, no carecería de interés dedicar próximos esfuerzos a ahondar en el conflicto trabajo-cuidados en la academia, más allá del cuidado de los hijos, desde las experiencias de cuidado de personas adultas dependientes.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso-Álvarez, Alba y Diz-Otero, Isabel (2022). «¿Nadando contra corriente? Resistencias a la promoción de la conciliación en las universidades españolas». *Revista Internacional de Sociología*, 80(2): e208-e208. doi: 10.3989/ris.2022.80.2.21.01
- Alonso-Álvarez, Alba; Diz-Otero, Isabel y Lois, Marta (2016). «Is Gender Mainstreaming Helping Women Scientists? Evidences from Research Policies in Spain». *Investigaciones Feministas*, 7(2): 273-291. doi: 10.5209/INFE.52963
- Armenti, Carmen (2004). «May Babies and Posttenure Babies: Maternal Decisions of Women Professors». *The Review of Higher Education*, 27(2): 211-231. doi: 10.1353/rhe.2003.0046
- Benschop, Yvonne y Brouns, Margo (2003). «Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and Its Gender Effects». *Gender, Work and Organization*, 10(2): 194-212. doi: 10.1111/1468-0432.t01-1-00011
- Castaño-Collado, Cecilia y Vázquez-Cupeiro, Susana (2023). «Resistance and Counter-resistance to Gender Equality Policies in Spanish Universities». *Papers. Revista de Sociología*, 108(2): e3105-e3105. doi: 10.5565/rev/papers.3105
- Castaño-Collado, Cecilia; Vázquez-Cupeiro, Susana y Martínez-Cantos, José L. (2019). «Gendered Management in Spanish Universities: Functional Segregation among Vice-rectors». *Gender and Education*, 31(8): 966-985. doi: 10.1080/09540253.2017.1410109
- Ceci, Stephen J.; Ginther, Donna K.; Kahn, Shulamit y Williams, Wendy M. (2014). «Women in Academic Science: A Changing Landscape». *Psychological Science in the Public Interest*, 15(3): 75-141. doi: 10.1177/1529100614541236
- Cech, Erin A. y Blair-Loy, Mary (2019). «The Changing Career Trajectories of New Parents in STEM». *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(10): 4182-4187. doi: 10.1073/pnas.1810862116
- Comisión Europea (2021). *She Figures 2021. Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators*. Publications Office of the European Union. doi: 10.2777/06090
- Conesa-Carpintero, Ester y González-Ramos, Ana M. (2018a). «Accelerated Researchers: Psychosocial Risks in Gendered Institutions in Academia». *Frontiers in Psychology*, 9. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01077
- Conesa-Carpintero, Ester y González-Ramos, Ana M. (2018b). «Neo-gerencialismo y austeridad en el contexto académico español y europeo. ¿Dos caras de la misma moneda?». *Política y Sociedad*, 55(1): 257-282. doi: 10.5209/POSO.55883
- European Institute for Gender Equality (2020). *Gender Equality Index 2020. Key Findings for the EU*. Publications Office of the European Union.

- Fothergill, Alice y Feltey, Kathryn (2003). «'I've Worked Very Hard and Slept Very Little': Mothers on Tenure Track in Academia». *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement*, 5(2).
- Gabriel, Allison S.; Allen, Tammy D.; Devers, Cynthia E.; Eby, Lillian T.; Gilson, Lucy L.; Hebl, Mikki; Kehoe, Rebecca R.; King, Eden B.; Ladge, Jamie J.; Little, Laura M.; Ou, Amy Y.; Schleicher, Deidra J.; Shockley, Kristen M.; Klotz, Anthony C. y Rosen, Christopher C. (2023). «A Call to Action: Taking the Untenable Out of Women Professors' Pregnancy, Postpartum, and Caregiving Demands». *Industrial and Organizational Psychology*, 16(2): 187-210. doi: 10.1017/iop.2022.111
- Gallardo, Marta (2021). «Does Maternity Affect Women's Careers? Perceptions of Working Mothers in Academia». *Educación XX1*, 24(1). doi: 10.5944/educxx1.26714
- González-Orta, Lydia (2015). *Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.
- González Ramos, Ana M.; Conesa Carpintero, Ester y Vayreda i Duran, Agnès (2016). «El impacto de las prácticas neo-gerencialistas en las trayectorias científicas de hombres y mujeres en tiempos de crisis». *Investigaciones Feministas*, 7(2): 67-87. doi: 10.5209/INFE.52882
- González-Ramos, Ana M.; Conesa-Carpintero, Ester; Pons-Peregor, Olga y Tura-Solvas, Marta (2020). «The Spanish Equality Law and the Gender Balance in the Evaluation Committees: An Opportunity for Women's Promotion in Higher Education». *Higher Education Policy*, 33(4): 815-833. doi: 10.1057/s41307-018-0103-y
- Habicht, Isabel M. (2022). «Do Mothers Get Lost at the Postdoc Stage? Event History Analysis of Psychologists at German Universities (1980-2019)». *Higher Education*, 86: 913-932. doi: 10.1007/s10734-022-00949-y
- Hunter, Laura A. y Leahey, Erin (2010). «Parenting and Research Productivity: New Evidence and Methods». *Social Studies of Science*, 40(3): 433-451. doi: 10.1177/0306312709358472
- Huppatz, Kate; Sang, Kate y Napier, Jemina (2019). «'If You Put Pressure on Yourself to Produce Then That's Your Responsibility': Mothers' Experiences of Maternity Leave and Flexible Work in the Neoliberal University». *Gender, Work & Organization*, 26(6): 772-788. doi: 10.1111/gwao.12314
- Huyer, Sophia (2015). Is the Gender Gap Narrowing in Science and Engineering? En: *UNESCO Science Report: Towards 2030* (pp. 85-103). Paris: UNESCO.
- Íñiguez-Rueda, Lupicinio (2003). El análisis del discurso en las ciencias sociales: Variedades, tradiciones y práctica. En: L. Íñiguez Rueda (ed.). *Análisis del discurso. Manual para las ciencias sociales* (pp. 83-124). Barcelona: Universitat Oberta Catalunya.
- Joelcke, Jasmin; Pull, Kerstin y Backes-Gellner, Uschi (2014). «Childbearing and (Female) Research Productivity: A Personnel Economics Perspective on the Leaky Pipeline». *Journal of Business Economics*, 84(4): 517-530. doi: 10.1007/s11573-013-0676-2
- Jolly, Shruti; Griffith, Kent A.; DeCastro, Rochelle; Stewart, Abigail; Ubel, Peter y Jagsi, Reshma (2014). «Gender Differences in Time Spent on Parenting and Domestic Responsibilities by High-achieving Young Physician-researchers». *Annals of Internal Medicine*, 160(5): 344-353. doi: 10.7326/M13-0974
- Krapf, Matthias; Ursprung, Heinrich W. y Zimmermann, Christian (2017). «Parenthood and Productivity of Highly Skilled Labor: Evidence from the Groves of Academe». *Journal of Economic Behavior & Organization*, 140: 147-175. doi: 10.1016/j.jebo.2017.05.010
- Lara, Catalina (2007). «La perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la producción científica». *Revista de Investigación Educativa*, 25(1): 133-148.
- López-Díaz, Ana J. y Pereira, María D. (2021). «Transferencia del conocimiento: ¿una cuestión de género?». *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, 5.
- Lutter, Mark y Schröder, Martin (2020). «Is There a Motherhood Penalty in Academia? The Gendered Effect of Children on Academic Publications in German Sociology». *European Sociological Review*, 36(3): 442-459. doi: 10.1093/esr/jcz063
- Lutter, Mark; Habicht, Isabel M. y Schröder, Martin (2022). «Gender Differences in the Determinants of Becoming a Professor in Germany. An Event History Analysis of Academic Psychologists from 1980 to 2019». *Research Policy*, 51(6): 104506. doi: 10.1016/j.respol.2022.104506
- Lynn, Christopher D.; Howells, Michaela E. y Stein, Max J. (2018). «Family and the Field: Expectations of a Field-based Research Career Affect Researcher Family Planning Decisions». *PLoS ONE*, 13(9): e0203500. doi: 10.1371/journal.pone.0203500

- Mason, Mary A.; Wolfinger, Nicholas H. y Goulden, Marc (2013). *Do Babies Matter?: Gender and Family in the Ivory Tower*. En: *Do Babies Matter? New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press*. doi: 10.36019/9780813560823
- Minnotte, Krista L. (2021). «Academic Parenthood: Navigating Structure and Culture in an Elite Occupation». *Sociology Compass*, 15(7): e12903. doi: 10.1111/soc4.12903
- Montes-López, Estrella (2017). «La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la Academia». *Feminismo/s*, 29. doi: 10.14198/fem.2017.29.09
- Montes-López, Estrella y Gallego-Morón, Nazareth (2017). «La segregación ocupacional del profesorado femenino en la universidad española». *RE-encuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(74): 214-236.
- Montes-López, Estrella y Rasskin-Gutman, Irina (2019). Los retos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral percibidos por profesorado femenino de universidades españolas. En: L. I. Castañeda-Rentería; K. A. Contreras-Tinoco y M. F. Parga-Jiménez (eds.). *Mujeres en las universidades iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia* (pp. 247-268). Guadalajara, Jalisco: Universidad de Guadalajara (México).
- Morgan, Allison C.; Way, Samuel F.; Hoefler, Michael J. D.; Larremore, Daniel B.; Galesic, Mirta y Clauset, Aaron (2021). «The Unequal Impact of Parenthood in Academia». *Science Advances*, 7(9): eabd1996. doi: 10.1126/sciadv.abd1996
- Myers, Kyle R.; Tham, Wei Y.; Yin, Yian.; Cohodes, Nina; Thursby, Jerry G.; Thursby, Marie C.; Schiffer, Peter; Walsh, Joseph T.; Lakhani, Karim R. y Wang, Dashun (2020). «Unequal Effects of the COVID-19 Pandemic on Scientists». *Nature Human Behaviour*, 4(9). doi: 10.1038/s41562-020-0921-y
- Nikunen, Minna (2012). «Changing University Work, Freedom, Flexibility and Family». *Studies in Higher Education*, 37(6): 713-729. doi: 10.1080/03075079.2010.542453
- Pastor-Gosálbez, Inma; Pontón, Paloma; Belzunegui, Ángel y Acosta, Ana (2015). Gender Policies in Spanish Universities: From Regulation to Equality Plans. En: H. D. Syna y C.-E. Costea (eds.). *Women's Voices in Management: Identifying Innovative and Responsible Solutions* (pp. 34-51). Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan UK. doi: 10.1057/9781137432155_3
- Pastor-Gosálbez, Inma y Acosta-Sarmiento, Ana (2016). «La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos». *Investigaciones Feministas*, 7(2): 247-271. doi: 10.5209/INFE.52966
- Pastor-Gosálbez, Inma; Acosta-Sarmiento, Ana; Torres-Coronas, Teresa y Calvo-Merino, Marta (2020). «Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro». *Educación XX1*, 23(1). doi: 10.5944/educxx1.23873
- Reuben, Ernesto; Sapienza, Paola y Zingales, Luigi (2014). «How Stereotypes Impair Women's Careers in Science». *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12): 4403-4408. doi: 10.1073/pnas.1314788111
- Rhoads, Steven E. y Rhoads, Christopher H. (2012). «Gender Roles and Infant/toddler Care: Male and Female Professors on the Tenure Track». *Journal of Social, Evolutionary, and Cultural Psychology*, 6(1): 13-31. doi: 10.1037/h0099227
- Schröder, Martin; Lutter, Mark y Habicht, Isabel M. (2021). «Publishing, Signaling, Social Capital, and Gender: Determinants of Becoming a Tenured Professor in German Political Science». *PLOS ONE*, 16(1): e0243514. doi: 10.1371/journal.pone.0243514
- Segarra-Saavedra, Jesús; Tur-Viñes, Victoria e Hidalgo-Marí, Tatiana (2020). «Género y perfil en las autorías y colaboraciones de Revista Mediterránea de Comunicación (2010-2019)». *index. comunicación*, 10(1): 149-172. doi: 10.33732/ixc/10/01Genero
- Settles, Isis H.; Cortina, Lilia M.; Malley, Janet y Stewart, Abigail J. (2006). «The Climate for Women in Academic Science: The Good, the Bad, and the Changeable». *Psychology of Women Quarterly*, 30(1): 47-58. doi: 10.1111/j.1471-6402.2006.00261.x
- Shauman, Kimberlee; Howell, Lydia P.; Paterniti, Debora A.; Beckett, Laurel A. y Villablanca, Amparo C. (2018). «Barriers to Career Flexibility in Academic Medicine: A Qualitative Analysis of Reasons for the Underutilization of Family-friendly Policies, and Implications for Institutional Change and Department Chair Leadership». *Academic Medicine*, 93(2): 246. doi: 10.1097/ACM.0000000000001877
- Sieverding, Monika; Eib, Constanze; Neubauer, Andreas B. y Stahl, Thomas (2018). «Can Lifestyle Preferences Help Explain the Persistent Gender Gap in Academia? The "Mothers Work

- Less” Hypothesis Supported for German But Not for U.S. Early Career Researchers». *PLOS ONE*, 13(8): e0202728. doi: 10.1371/journal.pone.0202728
- Society of Spanish Researchers in the United Kingdom (2018). *Percepciones que crean barreras. Igualdad de género en la investigación científica*.
- Tildesley, Rebecca; Lombardo, Emanuela y Verge, Tània (2022). «Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-Resistance in Universities». *Politics & Gender*, 18(4): 879-910. doi: 10.1017/S1743923X21000167
- Tomàs-Folch, Marina T. y Mentado-Labao, Trinidad (2013). «Las temáticas y preocupaciones de las investigadoras élite en Ciencias Sociales de las universidades catalanas». *Arbor*, 189(760): a019-a019. doi: 10.3989/arbor.2013.760n2005
- Unidad de Mujeres y Ciencia (2023). *Científicas en cifras 2023*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Verge, Tània (2021). «Gender Equality Policy and Universities: Feminist Strategic Alliances to Re-gender the Curriculum». *Journal of Women, Politics & Policy*, 42(3): 191-206. doi: 10.1080/1554477X.2021.1904763
- Verge, Tània; Ferrer-Fons, Mariona y González, María J. (2018). «Resistance to Mainstreaming Gender into the Higher Education Curriculum». *European Journal of Women's Studies*, 25(1): 86-101. doi: 10.1177/1350506816688237
- Ysseldyk, Renate; Greenaway, Katharine H.; Hassinger, Elena; Zutrauen, Sarah; Lintz, Sarah; Bhatia, Maya P.; Frye, Margaret; Starkenburg, Else y Tai, Vera (2019). «A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health among Postdoctoral Women». *Frontiers in Psychology*, 10. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01297

RECEPCIÓN: 16/10/2023

REVISIÓN: 13/12/2023

APROBACIÓN: 12/03/2024

