

EL TECHO DE CRISTAL DE LAS MUJERES INVESTIGADORAS EN CIENCIAS DE LA SALUD EN ESPAÑA

Authors / Autores:

Carla Segovia Saiz
Universidad de Lleida, Lérida, España
carliberis@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3989-1106>

Erica Briones Vozmediano
Universidad de Lleida, Lérida, España
erica.briones@udl.cat
<https://orcid.org/0000-0001-8437-2781>

Jose Tomás Mateos
Universidad de Lleida, Lérida, España
jtmateos@udl.cat
<https://orcid.org/0000-0002-1419-1093>

Esther González María
Instituto de Salud Carlos III, Madrid, España
esthergomaria@isciii.es
<https://orcid.org/0000-0002-0212-1872>

Montserrat Gea Sánchez
Universidad de Lleida, Lérida, España
montse.gea@udl.cat
<https://orcid.org/0000-0001-5143-3314>

Submitted / Recibido: 10/08/2022

Accepted / Aceptado: 16/01/2023

To cite this article / Para citar este artículo:

Segovia Saiz, C., Briones Vozmediano, E., Tomás Mateos, J., González María, E. y Gea Sánchez, M. (2023). El techo de cristal de las mujeres investigadoras en ciencias de la salud en España. *Feminismo/s*, 42, 385-412. Women, data and power. Insights into the platform economy [Monographic dossier]. Miren Gutiérrez (Coord.). <https://doi.org/10.14198/fem.2023.42.14>

Licence / Licencia:

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International.



© Carla Segovia Saiz, Erica Briones Vozmediano, Jose Tomás Mateos, Esther González María y Montserrat Gea Sánchez

THE GLASS CEILING FOR WOMEN RESEARCHERS IN HEALTH SCIENCES IN SPAIN

CARLA SEGOVIA SAIZ

ERICA BRIONES VOZMEDIANO

JOSE TOMÁS MATEOS

ESTHER GONZÁLEZ MARÍA

MONTSERRAT GEA SÁNCHEZ

Resumen

El efecto del *techo de cristal* explica las barreras invisibles que afectan a la promoción laboral de las mujeres, asociadas a desigualdades de género. El objetivo del presente estudio cualitativo fue identificar las desigualdades en la promoción de las mujeres en la carrera académica e investigadora en el ámbito de la biomedicina en España. Se realizaron 22 entrevistas individuales a mujeres investigadoras en biomedicina en puestos de liderazgo en 2018 en Madrid. Las transcripciones se importaron al software informático Open Code y se analizaron de acuerdo con el método del análisis del discurso. Se identificaron 3 categorías: Reafirmación de la existencia del techo de cristal, Las barreras para la promoción de las mujeres y Necesidades para romper el Techo de cristal. Los resultados indicaron que las

mujeres investigadoras sintieron seguir enfrentándose a dificultades adicionales a las de los hombres para progresar en sus carreras profesionales. Entre ellas, destacan la falta de corresponsabilidad en los hogares entre hombres y mujeres, debido a la asunción del rol tradicional de cuidadoras, y la falta de apoyo y medidas efectivas en las instituciones que favorezcan la conciliación, pese a que la legislación requiere que el sector público tome medidas proactivas para ello. Para romper el techo de cristal en las carreras de las mujeres investigadoras en biomedicina es necesario distribuir equitativamente el tiempo dedicado al ámbito laboral y personal de mujeres y hombres, y que las políticas de igualdad de género se implementen de manera efectiva, no sólo limitándose a establecer recomendaciones, sino concretarse mediante acciones y sancionando los incumplimientos.

Palabras clave: *Techo de cristal*; conciliación; corresponsabilidad; promoción laboral; investigación; estudio cualitativo.

Abstract

The *glass ceiling* effect explains the invisible barriers that affect the promotion of women, associated with gender inequalities. The aim of this qualitative study was to identify inequalities in the promotion of women in academic and research careers in the field of biomedicine in Spain. Twenty-two individual interviews were conducted with female biomedical researchers in leadership positions in 2018 in Madrid. The transcripts were imported into Open Code software and analysed according to the discourse analysis method. Three categories were identified: Reaffirmation of the existence of the glass ceiling, Barriers to women's promotion, and Needs to break the glass ceiling. The results indicated that women researchers felt that they continued to face additional difficulties to those of men in advancing in their careers. These include the lack of co-responsibility in households between men and women, due to the traditional women's role as caregivers, and the lack of support and effective institutional measures that favor work-life balance. Legislation requires the public sector to take proactive measures to this end. In order to break the glass ceiling in the careers of women researchers in biomedicine, it is necessary that women's and men's working and personal time is equally distributed, and that gender equality policies are effectively implemented, not just recommendations, but actions and sanctions for non-compliance.

Keywords: *Glass ceiling*; conciliation; co-responsibility; labor promotion; research; qualitative study.

1. INTRODUCCIÓN

Aunque las mujeres han aumentado su participación en estudios universitarios, investigación y puestos académicos en los últimos 50 años, están sobrerrepresentadas en puestos de menor estabilidad, prestigio y sueldo (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2018). La segregación horizontal es consecuencia de estereotipos de género en las elecciones educativas y laborales (National Science Foundation, 2015; Pichler et al., 2008), y la segregación vertical consecuencia de los procesos de discriminación que sufren las mujeres en el acceso a determinados empleos, y de las dificultades para su promoción dentro de las empresas (Eagly y Carli, 2007; Vázquez-Cupeiro, 2015). Las desigualdades de género en el mercado laboral son estructurales y se manifiestan en mayores tasas de paro entre las mujeres, la brecha salarial, el tipo de contratación o la temporalidad, entre otros aspectos (European Commission, 2018). La conciliación de la vida profesional y familiar sigue siendo un factor que condiciona y diferencia a las mujeres y a los hombres en el mercado laboral (Torns y Recio, 2012). El predominio de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial se explica por las responsabilidades familiares, pero también porque los hombres cuentan con una mayor probabilidad de alcanzar mejores puestos laborales (European Commission, 2019; Yellow Window Management Consultants, 2011).

Estas dificultades en la promoción corresponden al techo de cristal (TC), barreras invisibles creadas por prejuicios actitudinales y organizacionales que obstaculizan el ascenso de las mujeres (Durbin, 2002). A la vez que el TC frena el acceso de las mujeres a puestos mejor retribuidos y de más responsabilidad, el *suelo pegajoso* (el rol que las mujeres desempeñan en la sociedad, con la familia y la maternidad como elementos centrales) las retiene en los puestos peor remunerados y de más baja cualificación (Cebrián y Moreno, 2018; González, 2018).

Por ejemplo, en los Organismos públicos de investigación (OPIs) sigue existiendo una escasa presencia de mujeres, así como en los cargos de gobierno de las universidades, lo que muestra que se mantiene el TC en la carrera investigadora: el porcentaje de mujeres no supera el 21% en las cátedras de universidad o el 25% entre el profesorado de investigación en OPIs (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2018). El efecto de la

cañería que gotea se emplea para poner de manifiesto el número de mujeres que abandonan la carrera investigadora a lo largo de las diversas etapas de su trayectoria científica (Castaño y Webster, 2011).

En el ámbito de la ciencia, se ha producido un creciente volumen de mujeres que acceden a estudios universitarios en carreras técnicas y, especialmente en los últimos años, en las médicas (Sánchez de Madariaga et al., 2011). Sin embargo, el 45% de las mujeres son ayudantes y becarias y solo el 15% son catedráticas o titulares (González, 2018). La literatura internacional ha identificado determinadas barreras asociadas a desigualdades de género que influyen en el desarrollo profesional de las mujeres en el área de biomedicina, entre ellas, las dificultades para conciliar, sesgos de género en el acceso a puestos laborales y en la evaluación de resultados de investigación, percepción de sexismo y discriminación en el ambiente laboral, individualismo y falta de referentes femeninos en puestos de liderazgo académico (Segovia-Saiz-et al., 2018).

El objetivo de este estudio es identificar las desigualdades en el acceso y promoción de las mujeres en la carrera académica e investigadora en el ámbito de las ciencias de la biomedicina percibidas por mujeres en puestos de responsabilidad en investigación en ciencias de la biomedicina en España.

2. METODOLOGÍA

Estudio cualitativo basado en 22 entrevistas individuales a mujeres investigadoras en biomedicina en puestos de responsabilidad realizadas en Madrid en 2018. Las entrevistadas pertenecían a 15 organismos públicos de investigación, 2 universidades y 3 hospitales. Nueve eran jefas de unidad o líderes de grupos, 9 tenían puestos líderes gerenciales, 3 eran investigadoras sénior, y 1 vicerrectora de investigación. Tenían un rango de edad entre 35 y 61 años; 15 eran madres de entre un hijo o hija y 3, mientras que 7 de ellas no tenían descendencia; 14 estaban casadas, 3 solteras, 3 en convivencia, 1 en pareja de hecho y 1 divorciada.

La estrategia de muestreo fue intencional, a partir de la identificación de mujeres que habían obtenido financiación para proyectos de investigación en diferentes convocatorias nacionales o europeas, por lo que ocupaban posiciones de liderazgo dentro de la I+D+i en biomedicina en España. Se les

invitó a participar a través del email y, a partir de estos primeros contactos, las dos últimas participantes se captaron mediante la técnica de bola de nieve (Katz y Lazarsfeld, 1955). Las entrevistas duraron una media de 50 minutos y se realizaron hasta que se alcanzó la saturación del discurso (Glasser y Strauss, 1967).

Las entrevistas fueron realizadas por la primera autora del estudio, fueron grabadas digitalmente previo consentimiento escrito de las participantes y fueron transcritas de forma literal. Las transcripciones se importaron al software informático Open Code para facilitar su codificación. Las dos primeras autoras asignaron de manera independiente códigos abiertos a frases o párrafos, resumiendo su significado. A continuación, en común agruparon los códigos de acuerdo con su similitud en familias de códigos, y la agrupación de éstos permitió la identificación de las categorías que se muestran en resultados.

3. RESULTADOS

Se identificaron tres categorías: Reafirmación de la existencia del TC, Barreras para la promoción de las mujeres, Necesidades para romper el TC.

3.1. Reafirmación de la existencia del TC

«El techo de cristal sigue existiendo»

Segregación horizontal

Las mujeres entrevistadas describieron que el TC es un fenómeno general en todos los ámbitos laborales, no solo para I+D+i en biomedicina, sino también en otros ámbitos como el político o empresarial. Identificaron que existe una masculinización de los puestos de liderazgo y una infrarrepresentación de las mujeres, por ejemplo, en los consejos de administración y en las direcciones de las empresas. En el ámbito académico, explicaron que existen áreas masculinizadas históricamente, como la medicina o la ingeniería.

Segregación vertical

Explicaron que, a pesar de que las mujeres han ido incorporándose cada vez más al ámbito de la investigación en biomedicina, y que las mujeres y los hombres están igualados en los puestos de mediana responsabilidad, es en los puestos superiores de mayor responsabilidad y liderazgo cuando se acentúan las diferencias. Es decir, los hombres siguen ascendiendo y las mujeres se quedan relegadas a puestos de menor responsabilidad.

Cuando empiezan es igual hombres y mujeres, en el doctorado igual y cuando son becas como Ramón y Cajal es un 40% de mujeres y un 60% de hombres. Y en posiciones sénior pues igual un 20% de mujeres frente a un 80% de hombres. (E20)

Manifestaron que todavía existen lugares en los que las mujeres están infra-representadas. En primer lugar, la mayoría de los puestos directivos en los hospitales o centros de investigación son cubiertos por hombres:

No conozco ningún instituto de investigación que este dirigido por mujeres. (E10)

La estructura jerárquica de un Hospital sigue estando dominada en su mayoría por hombres, las jefaturas de servicio de los hospitales, y las direcciones de los servicios clínicos de los hospitales, clínicos-asistenciales, las siguen llevando en su mayoría hombres, para el volumen de mujeres médicas que se han incorporado en los últimos años, entonces en ese sentido me parece. O sea, no sé porque creo que en los Hospitales es más fácil investigar si eres hombre. (E11)

Incluso en profesiones feminizadas como Enfermería, quienes ostentan puestos de poder como gestión son en su mayoría hombres:

Dentro de enfermería hay mucha más discriminación y techo de cristal que en otras profesiones. Que el porcentaje de hombres es muy pequeño pero el porcentaje de jefes es muchísimo más grande que en otros sitios. (E5)

En segundo lugar, en algunos congresos de sociedades científicas, consejos científicos, comités editoriales o juntas, sigue habiendo un desequilibrio pese a haber más mujeres profesionales de esa especialidad que hombres:

Si miras por ejemplo muchas organizaciones científicas, todavía sigue habiendo muchos investigadores hombres, pero la mujer ahí todavía está presente, pero en otro tipo de ámbito o sea en Congresos y todo eso, bueno, está presente, pero en Consejos Científicos, o revistas, siguen siendo todo hombres... (E9)

Este año estuvieron mirando ponentes y moderadores en el congreso de la sociedad española de la oncología médica, pues hay un desbalance bestial y somos muchas más oncólogas que oncólogos. (E12)

En tercer lugar, a las escalas superiores o convocatorias competitivas de investigación aplican más hombres que mujeres, por lo que tienen más probabilidades de acceder a puestos de liderazgo.

Y cuando ya vas a Bruselas, pues ves a muchas menos mujeres pasando las entrevistas, bastantes menos. (E6)

En las escalas superiores se postulan los hombres [...] entonces se combina, que nosotras no somos tan proactivas y que hay muchos hombres que sí lo son independientemente de sus trayectorias profesionales y sus capacidades... pues hace que sea fácil para ellos. (E11)

Explicaron que las mujeres ostentan puestos más bajos porque se produce un estancamiento de las mujeres en su trayectoria profesional:

Yo creo que empiezan muchas mujeres, pero que luego realmente lleguen a dirigir grupos creo que hay menos. Hay muchas mujeres trabajando como técnicos o haciendo tesis, pero hay un momento en el que ya empiezan a superar los hombres sobre todo en puestos de más dirección, hay muchas jefas de grupo, pero a partir de ahí hacia arriba hay menos. (E1)

Asimismo, identificaron que en el ámbito privado el TC es mayor porque no existe transparencia en las contrataciones como en el ámbito público.

3.2. Barreras para la promoción laboral

Como obstáculos para promocionar en sus carreras profesionales, es decir, las causas del TC, identificaron: la meritocracia, la percepción de sexismo en el entorno laboral, y el rol de cuidado que sigue recayendo en las mujeres.

3.2.1. Meritocracia: igualdad no es equidad

Consideraron que la meritocracia, criterio por el que se valoran los méritos en las oposiciones y concursos de méritos de manera neutra y objetiva, no es equitativa porque no tiene en cuenta las circunstancias personales. Por ejemplo, reconocieron que las evaluaciones igualitarias perjudican a las mujeres que hayan tenido hijos e hijas:

El problema está en que los criterios de evaluación que se aplican son idénticos a las mujeres y a los hombres, sin tener en cuenta las circunstancias, perjudica a las mujeres, claro, o sea no es que haya un baremo peor para las mujeres o se te pida más o... no, yo lo relaciono particularmente a tener hijos, estás perjudicada [...] si has tenido una baja maternal o no, da igual, aquí te cuentan los artículos publicados, pues ya está, por ejemplo, entonces... pues estás en peores condiciones. (E6)

No me digas las mejores publicaciones en los últimos 5 años, dime tus 5 mejores publicaciones, ¿no? ¿qué más da que no sean en los últimos 5 años? (E2)

3.2.2. Percepción de sexismo en el entorno laboral

3.2.2.1. Masculinización de los puestos de liderazgo

Por una parte, las mujeres entrevistadas describieron que los puestos de mayor rango, como por ejemplo los responsables de la contratación, suelen estar ocupados por hombres, quienes pueden tender a considerar que otros hombres son más aptos que las mujeres.

También, ni siquiera es por propios méritos, en muchos casos estos puestos son puestos políticos que se asignan a dedo y hay también una masculinización tremenda [...] en muchos casos las personas que tienen ahora el poder son hombres y tienen una gran tendencia a relacionarse con otros hombres y quizás por eso promocionan más a otros hombres (E8)

Si, por ejemplo, se crean las redes, se reorganizan redes y desaparecen todos los líderes de grupo y aparecen jefes de redes que la mayoría son chicos y hay una cierta tendencia a que cuando alguien organiza los liderazgos hay cierta tendencia a que sean de hombres. (E3)

3.2.2.2. El listón está más alto para las mujeres

Por otra parte, consideraron que en el área de medicina y enfermería se valora más a los hombres que a las mujeres, por lo que en general los hombres «lo tienen más fácil» para promocionar. Se quejaron de que hombres con menos experiencia consigan puestos y en cambio a mujeres más formadas les cueste más:

Es sutil. No hay nada que te diga: no te dejamos presentarte, no es nada obvio. Pero si ves a veces casos de hombres que con menos experiencia consiguen las cosas que a ti te cuesta más. (E1)

Por ello, sintieron que tienen que demostrar mucho más que cualquier hombre e invertir más esfuerzos para llegar al mismo puesto:

En el caso de una mujer para ser líder, además tiene que ser excepcionalmente buena porque si no, digamos que el listón está más alto, o sea que quizás tienes que querer llegar más lejos o desearlo mucho estar ahí o tener una alta motivación por tu trabajo o que esa sobrecarga no te moleste mucho porque por ejemplo en los puestos de gestión tienes que demostrar mucho más y tienes que demostrar mucho más que cualquier hombre. (E2)

3.2.2.3. Discriminaciones indirectas: micromachismos

Aunque las entrevistadas puedan no haber sufrido discriminación explícita por ser mujeres, sí destacaron que en alguna ocasión han podido percibir un trato diferente en su entorno que interpretaron como machismo. Por ejemplo, cuando se infantiliza a las mujeres:

Cuando estaba en el MIR había responsables que nos llamaban niñas y ya no éramos niñas. (E10)

Son barreras que tienen que ver con el machismo estructural de todos los días [...] el machismo del día a día, detalles sexistas (E19)

Algunas mujeres describieron haberse sentido discriminadas por ser madres, por ejemplo, si prescindieron de su colaboración en proyectos de investigación:

A veces eran mis compañeros los que pensaban o decían comentarios que por ser madre... pues me sacaban de proyectos, yo he llorado mucho. (E2)

Además, manifestaron que algunos hombres reaccionan de forma negativa a la denuncia de estas desigualdades por parte de las mujeres.

Cuando yo digo que para las mujeres está peor, yo tengo compañeros que te miran como si te fueras a quitar el sujetador y fueras a hacer un manifiesto feminista, ¡pues no!, claro que aquí se está mejor que en otros ámbitos, pero cuando las cosas están mal, siempre están peor para una mujer. (E19)

3.2.3. La carga del cuidado recae en las mujeres

3.2.3.1. El momento de ser madre

Las participantes reconocieron que la maternidad influye en el desarrollo profesional de las mujeres, ya que son ellas las que generalmente dedican más tiempo a la familia, y esto parece ocasionar una progresión más lenta de las carreras profesionales de las mujeres con hijos/as. Por ello, identificaron la maternidad como el momento decisivo en las carreras de las mujeres y emplearon términos negativos para referirse al fenómeno como *problema*, *obstáculo*, *hándicap*, *lacr a punto débil* de las mujeres:

Yo detecto la maternidad como un hándicap, como un punto débil muy importante [...] con el esfuerzo que supone la maternidad es un problema para las mujeres, con todo lo que supone, es fantástico y maravilloso, pero también es un problema. (E6)

Explicaron que, en la academia, se empieza a alcanzar cierto éxito después del Doctorado. Por ello, es habitual retrasar la edad de maternidad para conseguir estabilidad o éxito laboral. Incluso una de las participantes explicó que su director de tesis le hizo adquirir el compromiso de no tener hijos/as durante la realización de su tesis para tener disponibilidad y libertad de viajar. En este sentido, reconocieron que ser madre a una edad más tardía habiendo conseguido un puesto estable garantiza una seguridad y tranquilidad que de otra forma no se tiene:

He tenido que retrasar determinadas decisiones personales, por ejemplo, hasta que no terminé la tesis, no decidí plantearme tener un hijo, porque sabía que iba a ser totalmente inviable e iba a tener que renunciar a la tesis, y renuncié en mi caso a la maternidad. (E14)

Cuando eres joven y eres madre todavía tienes que afianzarte tu puesto profesional y llegar a un puesto alto, mientras que, si eres madre más tardía, tu puesto profesional quizás ya esté más afianzado. (E17)

Aun así, reconocieron que el reducir su carga laboral, para poder asumir satisfactoriamente la maternidad, a través de reducciones de jornada y excedencias tenía consecuencias negativas en sus carreras, como dificultar el avance de la carrera profesional y una merma del sueldo:

Para las mujeres investigadoras, o toman excedencias en la época en la que tienen los niños, o están a tiempo parcial y eso limita mucho el acceso a puestos de mayor liderazgo. O bien haces un break de unos años que no estás trabajando, o estás trabajando a tiempo parcial, que está muy bien poder hacerlo, pero es verdad que dificulta tu acceso a la carrera profesional... (E11)

En este sentido, las participantes diferenciaron entre los períodos en los que los/as hijos/as son pequeños/as y necesitan más cuidado y atención, y cuando ya son más mayores y autónomos; momento en el que ellas ya sienten que pueden asumir posiciones de liderazgo porque tienen más tiempo y menos responsabilidades:

Cuando ya han tenido niños ya se empoderan y lideran sus propios grupos, cuando ya son un pelín mayores. A partir de 6 años los niños, ellas van teniendo más tiempo y tranquilidad y deciden embarcarse en proyectos más potentes. (E8)

3.2.3.2. Las dificultades para la conciliación

Por una parte, aunque consideraron la flexibilidad de horarios del trabajo investigador como un facilitador para conciliar —en aquellos casos en los que se puede adaptar el horario laboral al horario de los y las menores, por ejemplo, poder salir antes del trabajo para recogerles del colegio—, que los horarios laborales y escolares no coincidan perjudica más a las mujeres pues suelen ser quienes tienen que compaginar ambos:

Tú intentas ir a comer en 20 minutos, porque tienes que ir a buscar a tus hijos, no se te ocurre comer en 45 minutos o en una hora y media a comer, entonces el resto, sí se va a comer y está hora y media, porque total da lo mismo, si llega a su casa a las 17.00 o a las 19.00, y a ti no te da lo mismo. (E13)

Por otra, consideraron que la mayor flexibilidad horaria que caracteriza al ámbito académico, en comparación con el sector privado, puede ser un arma de doble filo al tener por otra parte que cumplir los rígidos plazos de entrega de las convocatorias de investigación:

La permanencia horaria, quedarte hasta las 22.00 de la noche si es necesario, para finalizar un proyecto. (E15)

Además, conciliar es más complicado para aquellas personas que trabajan en la práctica clínica, ya que no tienen un horario estable.

Porque hay un horario intenso, porque entre el horario de las guardias, no tienes mucho tiempo para conciliar en los Hospitales, en los Hospitales no es tan fácil

*conciliar, pedir, una mañana libre, entonces como para pedirte... [que concilies].
O como para meterte en esas cosas [investigación] ¿No? aparte de tu horario,
las guardias, y si eres mujer y tienes que conciliar. (E 11)*

3.2.3.3. Conciliar ¿Un problema solo de las mujeres?

Explicaron que la conciliación se concibe como un problema de las mujeres y no de los hombres, porque normalmente son las mujeres quienes tienen más carga de trabajo en casa:

*Pero claro, es que hablan de la conciliación como algo solo de las mujeres ¿no?
(E2)*

La casa sigue recayendo mucho en nosotras todavía... (E11)

Las participantes afirmaron que en general las mujeres se ocupan y se implican más en las tareas del hogar que los hombres. Refirieron que sigue existiendo una división de roles en las familias pese a que ellas también ejerzan el rol laboral. Por ejemplo, los hombres tienen mayor disponibilidad para viajar, para ir a congresos, mientras las mujeres cuidan de sus hijos, lo que no siempre sucede a la inversa:

*Mi marido, mira, no sabía hacer nada, ahora ya sí, porque ha ido aprendiendo,
pero mira, cada vez que yo me tenía que ir de mi casa a Zaragoza, mira tenía
que dejarle, que si todos los tupper, con su nombrecito, su tal y ponía, el Lunes
a las 9.00 X (Hija Mayor) tiene que hacer no sé qué..., para comer, esto, lo
otro, el Martes, esto otro, ¿sabes? Que tenía que dejar como un manual de ins-
trucciones, para la semana [...] y en ese sentido, los hombres, pues sí, lo han
tenido más fácil (E9)*

3.2.3.4. Doble jornada y sobrecarga

Las mujeres entrevistadas expresaron sentir que están todo el día trabajando al asumir una doble responsabilidad, familiar y laboral, y por ello viven sobrecargadas. De sus discursos se desprende que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha supuesto una implicación equitativa de los hombres en el ámbito de los cuidados.

*porque ahora la mujer es ambiciosa, antes nos conformábamos con quedarnos en
casa y ser amas de casa, ahora ya no, ahora asumimos la doble responsabilidad,
ahora quiero ser ama de casa y la mejor en el trabajo. (E14)*

Denunciaron que hay mujeres que no concilian de manera satisfactoria para atender las necesidades familiares (quedarse en casa si los/as hijos/as están enfermos/as, acompañarlos/las al médico, ir a buscarlos/las al colegio, etc.) y tienen que priorizar las exigencias laborales, por miedo a que si no lo hacen tengan repercusiones en el ámbito profesional.

Yo he visto más de una mujer que no concilia por miedo a que esto tenga repercusiones en su vida profesional. Las mujeres tienen que tener claro que eso no va a pasar y que eso no puede pasar, cuentan con el apoyo legal de las instituciones, tienen que perder ese miedo y tienen que, si es su deseo, apostar por ello, a veces creo que mueve más el miedo. (E14)

De hecho, en la práctica el que en general las mujeres asuman más el cuidado de los/as hijos/as que los hombres tiene consecuencias en su productividad y frena el asumir puestos de liderazgo, ya que implica que ellas falten más al trabajo para atender las necesidades de los niños/as:

Pues eso conlleva una serie de problemas porque no puedes estar dirigiendo un súper grupo y a la vez ir a buscar a los niños al colegio, llevar al otro a la guardería, ir a clases de no sé qué... eso es muy difícil. (E6)

3.2.3.5. Corresponsabilidad

Las mujeres identificaron que una relación de pareja igualitaria, en la que los hombres asumen tareas de cuidado, es un apoyo necesario para sus carreras. Por ejemplo, si estos recogen a los niños por la tarde del colegio y ellas pueden dedicar más tiempo al trabajo. Aun así, en algunos casos esto sucede como excepción, por ejemplo, cuando tienen que presentar algún proyecto:

Cuando se ponen malos, o cuando yo tengo que presentar un proyecto yo tengo, además, a mi marido que ha estado recogiendo a los niños y quedándose con ellos todos los días. (E6)

El discurso minoritario indicó que las responsabilidades familiares también afectan a los hombres, aunque en este caso se expresa como decisión:

Yo no dudo que la carrera profesional de mi marido haya sido diferente, porque él haya decidido irse a las 3 de la tarde a estar en casa con nuestras hijas, porque yo me he quedado trabajando, no dudo que eso tenga una repercusión, también en su trabajo. (E13)

3.2.3.6. Estrategias para conciliar

Las entrevistas mostraron cómo las mujeres investigadoras intentan lograr un equilibrio en el uso del tiempo entre la vida familiar y laboral:

encontrar un equilibrio desarrollando tu actividad profesional a un nivel que te interesa y pudiendo también desarrollar tu vida personal, tus hijos, tu familia (E4)

Yo intento que sea un balance positivo, o sea es que un 50% no es, porque no es un 50% pero yo intento que, o sea aspiro a que sea el máximo posible en el trabajo en cuanto a aspiraciones, y en cuanto a mis hijos y mi marido y yo (E6)

Ha sido una renuncia [...] creo que la calidad del tiempo que les doy es importante... ¿Qué me gustaría ir a buscarlas más días al cole? Pues sí, me gustaría, pero que entiendo que es difícil conciliar las dos cosas lo es (E13)

Para ello, las mujeres adoptan una serie de estrategias que incluyen recurrir a apoyos (de abuelas/os o contratar ayuda externa) y la gestión del tiempo (llevar a los hijos e hijas menores más temprano al colegio, trabajar por las noches, quedarse más tiempo en el trabajo, no trabajar el fin de semana para dedicar más tiempo a su familia, o renunciar a pasar más tiempo con su familia):

En el momento que los niños se quedan dormidos pues te quedas con el portátil. (E6)

[en el trabajo] estamos al 100% no tomando un café con el compañero y tal (E8)

¿Qué haces para no pedirte esas medidas de conciliación?, pues llevar a los niños en seguida a la guardería, con cuatro meses están ya yendo a la guardería, o te buscas, pagas una persona de apoyo para que esté con los niños, en casa... (E9)

Cuando no se cuenta con el apoyo familiar, se recurre al externo. Las mujeres que cuentan con el apoyo de sus madres o padres para cuidar a sus hijos e hijas se sintieron afortunadas y consideraron que fue imprescindible para poder avanzar en sus carreras. Incluso a veces el principal apoyo de las mujeres son las abuelas en vez de los maridos:

Yo dije ¡pobrecitas! Porque iban con un carrito de bebe buscando la sala de lactancia, claro porque eran niños muy pequeñitos de meses, ¡Con su madre!, no iban con el padre, iba la abuela, con el carro [...] Con las abuelas, ¿y los maridos? Los maridos están ahí en sus trabajos estupidamente sin enterarse de nada, entonces esto es injusto, es injusto. (E6)

Yo tengo ahora mismo mis padres, yo tengo muchísima suerte, los abuelos [...] o sea que, si no es eso, pues hubiese tenido que contratar a una persona. (E7)

3.2.3.7. Medidas de conciliación ineficaces

Denunciaron que en España no existen medidas de conciliación efectivas que faciliten realmente compaginar el trabajo y el cuidado, a diferencia de otros países europeos:

En España somos un país avanzado, pero falta conciliación [...] si no facilitas conciliación no podemos asemejarnos a UE. Lo difícil es implementar políticas de igualdad, para que fueran efectivas...son leyes soft law...no son acciones que ayuden, falta una implementación. (E2)

Por ejemplo, por una parte, solicitar una reducción de jornada permitiría pasar más tiempo con sus hijos/as; por otra, esta medida tendría consecuencias negativas en su economía, productividad y promoción:

Aquí es imposible que te hagan un contrato a tiempo parcial, o sea si que hay medidas de conciliación, pero la contratación a tiempo parcial que sería la mejor forma...o una de las mejores opciones, pues no... (E19)

Si pidiera reducción de jornada profesionalmente no podría aspirar a nada más, sería una auto condena (E6)

3.2.3.8. Trayectorias desiguales

«A los hombres no les afecta la paternidad»

Consideraron que el principal obstáculo para la promoción de las mujeres es que la decisión de tener familia y el cuidado de los y las menores afecta en mayor medida a las mujeres en comparación con los hombres. Por ello, comparando trayectorias de hombres y mujeres con la misma edad, los hombres alcanzan puestos de liderazgo antes:

Las mujeres acceden a los liderazgos más tarde porque primero resuelven su vida personal, acceden a los puestos más tarde, entonces a la misma edad el hombre está teniendo más poder que las mujeres. (E8)

En consecuencia, se sintieron en desventaja frente a los hombres debido a la capacidad biológica de ser madres, pero a la vez denunciaron que en España son las mujeres las que asumen más cuidado de los hijos e hijas por motivos

educacionales, lo que no ocurre en otros países con mayor equidad de género como Suecia o Inglaterra. Por ejemplo, si el/la niño/a se pone enfermo en España es la madre quien falta al trabajo y no el padre:

Primero se tiene que considerar que la maternidad es una cosa de toda sociedad, o sea eso es algo que por mucho que cambien las cosas, y si el niño se pone malo quien lo cuida es la madre y no el padre. Y eso es algo que no sé si llegaremos a ver alguna vez. No medidas, pero hay algunos detalles de que por ejemplo si tu hijo no tiene colegio y tú tienes que trabajar y no tienes con quien dejarlo, no hay una salida para justificar ese día libre más, son detalles para sentirte menos culpable cuando faltas a trabajar. Es algo que se irá consiguiendo con el tiempo. (E4)

Describieron trayectorias diferentes para mujeres y hombres, para empezar, debido a la interrupción que supone la baja maternal:

una baja maternal pues puede interrumpir tu carrera profesional en el ámbito de la investigación durante algún tiempo y hasta hace muy poco esos tiempos no se descontaban en tu CV, ¿No? entonces esas disponibilidades, son pequeñas cosas, pero sí que es verdad que son trayectorias diferentes. (E3)

Denunciaron que la interrupción de la maternidad les sitúa en una posición de desventaja competitiva a la hora de promocionar, lo que explicaría el estancamiento profesional e implicaría un mayor esfuerzo por su parte para compensar ese tiempo *perdido*:

Supone un parón y cuando quieres volver a la organización tienes que volver a correr para llegar a la meta, mientras los demás no han tenido ese parón, entonces por poco que corran, siempre van a correr más que tú que te has quedado sin correr [...] entonces yo no sé si es un estanco, pero claramente es una paralización (E 3)

También percibieron un trato diferencial con los hombres respecto a su paternidad. Por ejemplo, una participante sintió que si hubiera sido hombre no le hubiera preguntado si iba a tener descendencia a la hora de contratarla:

Mi profesor de tesis me hizo adquirir una serie de compromisos: disponibilidad para viajar, estadias y nada de hijos, si hubiera sido hombre no me lo hubiera dicho. Lo que ocurre cuando vas a una entrevista laboral. (E8)

Además, reconocieron albergar sentimientos de culpabilidad y cargo de conciencia por no poder dedicar más tiempo a sus hijos/as, lo que no identifican en sus maridos:

Yo lo que pienso es que por un lado el cargo de conciencia que yo tengo respecto a mi familia, mis hijos, no lo tiene mi marido, o sea a mí me pesa mucho, el no dedicar más tiempo a mis hijos. (E12)

3.2.3.9. Cuestión de prioridades

«tienes la opción de tener hijos o no» (E6).

Las participantes explicaron cómo la trayectoria laboral de las mujeres se basa en una serie de elecciones o decisiones individuales que se toman en base a las propias prioridades. La primera decisión sería la de ser madre. En este sentido, se mencionó que a veces puede ser más fácil desarrollarse profesionalmente si no se tiene descendencia, ya que cuando las mujeres son madres no pueden dedicar tanto tiempo al trabajo y su productividad puede disminuir —lo que definen como un estancamiento—:

Te estancas porque dedicas más tiempo a la familia (E2)

Creo que es más sencillo si decides no tener hijos, es más fácil, porque el tema de la familia condiciona (E13)

Explicaron que, en general, las mujeres suelen dar prioridad al hogar, y que esto entraña también una negociación con las parejas para decidir quién deja de priorizar el trabajo (como asistir a congresos, realizar estancias de investigación o aceptar puestos en el extranjero) en pro de la familia.

Es verdad que las mujeres, siempre suelen priorizar hacerse cargo de los niños [...] tú te haces cargo de los niños fundamentalmente y eso es verdad, es la madre, no el padre. (E6)

Eliges cuidar a tus hijos antes que irte a un congreso por ejemplo» [...] Y decides que tu prioridad son el colegio, las enfermedades... (E13)

Las mujeres siempre hemos sido las que nos hemos encargado de resolver la intendencia en casa y de dar prioridad a las aspiraciones de los hombres. Hay muchas chicas que han renunciado irse fuera porque tenían una familia. (E10)

Identificaron que a veces son las propias mujeres las que se autolimitan de forma consciente, lo que describieron como *barreras psicológicas*:

El techo de cristal no está solo creado por otros, también esta creado por nosotras. (E13)

Las trabas que se ponen las propias mujeres, o bien porque no confían en su capacidad de liderazgo o bien porque no les interesa porque desean compaginar su vida profesional con la personal. (E4)

En general, identificaron una mayor aspiración al poder en los hombres, lo que explicaría que los hombres asuman más puestos de gestión, y tengan éxito económico, mientras que las mujeres preferirían investigar:

En general las mujeres tienen otras prioridades. La prioridad no es llegar al puesto número 1, pero para los hombres sí. (E13)

Quizás seamos o hay determinados perfiles de mujer que quizás seamos menos ambiciosas, se conforman con lo que tienen, se resignan ¿no? Y puede ser o quizás los hombres sean más agresivos en sus ambiciones. (E6)

Otro de los motivos por los que señalaron que las mujeres pueden no tener tanto interés en poder llegar a ocupar esos puestos de liderazgo es porque en ocasiones el esfuerzo que eso les puede suponer no les compensa, y deciden priorizar otros aspectos:

No es falta de ganas, yo creo que lo vemos de forma diferente. No es que a las mujeres no nos guste dirigir algo sí no que a lo mejor no nos compensa tener que luchar tanto por ello. (E1)

Y a veces la lucha es tan grande para llegar a puestos altos, una guerra... entonces a veces no quieres entrar en la pelea en departamentos jerárquicos y puede haber parones puntuales por cuidados, pero también una misma a veces le compensa otras cosas como estar tranquila en el trabajo. (E2)

Explicaron que tanto la falta de ambición entre las mujeres como la falta de confianza en sus propias capacidades se debe a la educación tradicional basada en roles de género, ya que a las mujeres no se las educa para llegar a ser jefas, sino que históricamente se las ha valorado más por ser buenas madres; lo que no sucede igual con los hombres:

Tenemos un rol y se nos ha educado en ese rol y entonces yo creo que cambiar ese rol y asumir, que mira yo lo que quiero ser es jefa, creo que bueno es muy difícil [...] a una mujer no se la va a valorar igual, porque sea una buena jefaza, como a lo mejor se la puede valorar si es una buena madre [...] pero el

hombre que es un buen padre y un súper directivo, si que va a tener mucho más prestigio que tú. (E13)

3.3. Necesidades para romper el TC

Afirmaron que el hecho de que exista el TC es responsabilidad de toda la sociedad, tanto hombres como mujeres, y confiaron en que se resuelva en futuras generaciones gracias al avance de la igualdad de género sociocultural y políticamente:

culpa de toda la sociedad, parte de nosotras mismas, parte de los convencionalismos sociales, de la generación. Yo creo que mi generación es una generación puente, que salimos del hogar... y que serán necesarias varias generaciones para eliminar eso. (E4)

Pues yo creo que somos todos, o sea ellos por omisión y nosotras por consentimiento ¿no?, o sea quiero decirte, que no queremos meternos en guerras, que nos cansamos antes, porque no te apetec.e (E 3)

Las mujeres participantes identificaron una serie de factores que facilitarían la promoción de las mujeres investigadoras, como: la flexibilidad horaria, una actitud proactiva de parte de las mujeres, e implementar medidas de acción positiva como cuotas paritarias de participación, para promover que las mujeres ocupen puestos de mayor responsabilidad.

3.3.1. Cambio social y cultural

Las mujeres plantearon que, para romper el TC, es necesario fomentar un cambio social y cultural desde diferentes ámbitos, como son la política o la educación. Para ello, los gobiernos deben fomentar los cambios necesarios en la sociedad, a través de leyes, para entender la maternidad como *una responsabilidad de toda la sociedad*, incluidas las parejas, instituciones y políticas, y no como un hecho aislado que solo repercute en las mujeres que deciden ser madres; concebir y promover la conciliación como una necesidad desde todos los agentes sociales; y combatir el machismo estructural de las organizaciones que en ocasiones impide a las mujeres llegar a puestos de poder.

Cambio social, de mentalidad y solo se consigue a través de la concienciación social, nos tienen que incorporar para mejorar todos y fomentar la excelencia y la diversidad. (E20)

Siguen sin ver a una mujer mandando a muchos hombres, esa cultura de rechazo tiene que cambiar [...] lo del rechazo a nivel cultural, que también se necesita ese cambio a nivel cultural. (E9)

pasa por un cambio social, mientras no haya un real cambio social con formación desde las niñas y niños desde pequeñitos no se va a dar. (E5)

En este sentido, resaltaron la necesaria implicación de los hombres en el cuidado:

Los hombres deben de reconocer su papel en la familia, que se cojan su baja paternal y horarios racionales para que puedan estar con su familia. (E13)

En mi generación la mujer accedió masivamente al ámbito profesional, entonces yo creo que este proceso de trabajar fuera de casa nosotras lo hemos asumido con naturalidad, pero y nuestros coetáneos varones, ¿lo asumen con naturalidad que el ámbito doméstico también les pertenece? No tiene que ayudar, sino compartir las tareas. (E7)

3.3.2. Políticas de conciliación

Las participantes reclamaron la necesidad de medidas de conciliación que faciliten el cuidado de los hijos e hijas, lo que a la vez contribuiría a aliviar el malestar emocional y el sentido de culpabilidad que sienten en ocasiones por no atender las necesidades familiares. Manifestaron no sentir tener el apoyo institucional para conciliar sin que atender las necesidades familiares tenga repercusiones en su vida profesional. Por ello, señalaron la necesidad de políticas de conciliación que ayuden a fomentar el equilibrio entre la vida familiar y la laboral, como por ejemplo las bajas de maternidad y paternidad compartidas o la flexibilidad en la incorporación al trabajo:

pero claro es que hablan de la conciliación como algo solo de las mujeres, ¿no? Pues busca que tu institución sea un sitio en el que se pueda conciliar, que las reuniones sean a unas horas normales, que las facilidades sean para mujeres y para hombres para que ambos puedan conciliar. Tiene que haber otro tipo de reparto de tareas y la propia sociedad no es totalmente corresponsable. (E2).

Denunciaron que hacen falta medidas específicas y que las instituciones en las que trabajan deberían promover medidas que apoyen la conciliación, para por ejemplo cuando los y las menores no tienen colegio, colegios con

horarios extendidos, escuelas infantiles o guarderías en las universidades o cerca del trabajo, campamentos de verano y salas de lactancia:

Ayuda mucho tener una guardería, cerca de tu trabajo o tu casa, sin que sea un gasto económico exagerado, ayuda mucho tener colegios con comedor, ayuda mucho tener colegios con horarios extendidos, que no significa tener horarios escolares extendidos, si no que los niños estén en un espacio en el que estén relajados, estén cuidados, estén atendidos. (E 11)

Quienes pasaron parte de su desarrollo profesional en otros países como en Suecia o Estados Unidos, encontraron políticas de conciliación más desarrolladas:

O sea yo creo que políticas que ayuden a conciliar o a pasar ese obstáculo, pues deberían de hacerse, por ejemplo en Suecia las bajas maternales no son maternales, son maternales y paternales, te dan un año [...] pero normalmente van al 50%, lo cual quiere decir, que las mujeres cogen 6 meses, los 6 primeros y el hombre coge los 6 siguientes, entonces si tú interrumpes durante 6 meses tu vida profesional cuando tú tienes 35 o 38 [...] si lo hacen las mujeres y lo hace el hombre, pues una forma de... ¿y qué pasa? Pues que al final, si hay tanto tiempo en el que alguien no produce, pero se hace al 50%, eso no quita. (E6)

¿Y por qué me resultó más fácil que aquí en España? Pues porque había una cultura muy bien creada alrededor de esto, todas las mujeres se llevaban su sacaleches, por todo el mundo, había salas de lactancia por todos los lados, [...] de algún modo había una cultura hacia la mujer, en la que su trabajo no se paraba por su maternidad, sino que se incorporaba su maternidad a su trabajo. (E13)

4. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio han reflejado cómo las mujeres investigadoras se enfrentan a dificultades específicas para prosperar en el ámbito académico de biomedicina. Entre ellas destacan la falta de corresponsabilidad en los hogares entre hombres y mujeres, y la falta de medidas efectivas en las instituciones que favorezcan la conciliación.

La conciliación de la vida profesional y familiar sigue siendo un factor que condiciona y diferencia a las mujeres y a los hombres en el mercado laboral (Torns y Recio, 2012). En la práctica, que las responsabilidades familiares recaigan de manera mayoritaria en las mujeres y la ausencia de un reparto equitativo de las actividades domésticas producen dificultades para conciliar

la maternidad y el trabajo (Babic y Hansez, 2021; Barberà et al., 2003). Por una parte, se sabe que las mujeres dedican 8,5 horas más a la semana en actividades domésticas (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2018) y los hombres dedican menos al cuidado de la familia, por tanto disponen de más tiempo libre para dedicar al trabajo profesional (González y Torrado, 2014). Que las mujeres dediquen más tiempo que los hombres a la familia o a las tareas domésticas implica una participación más limitada en el trabajo profesional (Dambrin y Lambert, 2008; Fernández-Palacín et al., 2010; Hultin, 2003). Así lo demuestra el hecho de que las mujeres médicas, por ejemplo, estén peor remuneradas y tengan menos probabilidades de ser ascendidas (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2018).

El fenómeno conocido como *fuga en las tuberías* o *la cañería que gotea*, que evoca la desaparición misteriosa de las mujeres investigadoras a lo largo de su carrera de investigación (Castaño y Webster, 2011; González, Navarrete y Cabrera, 2015), no explica el destino de esas mujeres que van desapareciendo en cada fase de la trayectoria científica, lo que sugiere que son las mujeres las que abandonan, y no las estructuras científicas o las dinámicas de las carreras de investigación las que son responsables de esa situación (Napp y Breda, 2022).

En realidad, el problema de infrarrepresentación de las mujeres en puestos de liderazgo se debe a barreras culturales y organizacionales (Babic y Hansez, 2021), pero a veces se plantea como una cuestión de elección personal de ellas. Lo que se espera de éstas es que prioricen la maternidad, como asimilación de los estereotipos de la familia tradicional hegemónica (González y Torrado, 2014). En este sentido, una idea recurrente en los discursos de las participantes fue el concepto de *prioridades*. Como indican los resultados, a veces las mujeres se autoimponen barreras a su propia carrera profesional, por ejemplo, si para acceder a puestos de responsabilidad tienen que dedicar menos tiempo a la familia (Boone et al., 2013). Los hombres que trabajan media jornada generalmente lo hacen porque no han encontrado un trabajo a jornada completa o porque lo combinan con estudios, mientras que las mujeres buscan conciliación familiar (Baum, 2013). En este sentido, también se ha identificado poca confianza en sus propias capacidades o poca ambición profesional (Nelson, 2014).

Por otra parte, la etapa de mayor producción científica coincide con la edad fértil de las mujeres, e incluso después pueden tener que cuidar a personas mayores. Estas desigualdades relacionadas con la asunción del rol de cuidadora se conocen como *suelo pegajoso* (González y Torrado, 2014). Por este motivo, las mujeres pueden sentirse en desventaja *biológica* frente a los hombres durante el periodo perinatal, puerperio y lactancia, y *cultural* por la asunción de los cuidados o división de roles (Moreno y Carrillo, 2016). Como han mostrado los resultados, las opciones de desarrollo profesional, productividad y acceso a altos cargos se ven limitadas por interrupciones en la carrera académica con permisos de maternidad, multiplicación de contratos temporales (que retrasa la tenencia de plazas fijas y estables) o limitaciones de movilidad para asistir a actividades profesionales en horario extralaboral (Brooks et al., 2014; Hawker, 2016; Müller y Kenney, 2014; Pololi et al., 2013; Roth y Sonnert, 2011; Wright et al., 2007). Otros estudios también sugieren que las mujeres divorciadas sienten que pueden dedicar más tiempo a su carrera (Duberley y Cohen, 2010), lo que parece indicar que las mujeres sin pareja o sin hijos/as tengan más tiempo para desarrollar su actividad profesional.

Por ejemplo, la capacidad de desarrollar redes de investigación entre mujeres que sirven como elemento frente a los intereses de la cultura masculina (González y Torrado, 2014), depende en gran medida de la movilidad del personal, de la posibilidad de viajar para asistir a conferencias y permanecer fuera de casa (Brooks et al., 2014). Un facilitador señalado en la literatura que no ha aparecido en los resultados es la mentorización de mujeres que han llegado a puestos de poder y tienen un poder de influencia grande en otras mujeres. La sororidad entre las mujeres científicas (los procesos de mentorización, el establecimiento de redes formales de colaboración o networking, asociaciones y plataformas, así como redes informales de apoyo y acompañamiento) parece una estrategia de supervivencia y de transformación a largo plazo para facilitar la carrera profesional, que además está surgiendo de manera espontánea (González, 2018; Torrado y González, 2017).

Los resultados han visibilizado la demanda imperiosa de las mujeres investigadoras de que se implementen políticas de conciliación que instauren en las instituciones medidas específicas, como la flexibilidad de horarios. Estas políticas deben ser multidimensionales y no pueden consistir solamente

en una reducción de horas de jornada laboral, con el consiguiente perjuicio hacia el desarrollo profesional de las mujeres (Durán, 2010; Montes, 2017). Se deberían establecer mecanismos para que la jornada laboral permita una conciliación mucho más fácil tanto para hombres como para mujeres, equiparando el tiempo que tienen para dedicarlo al ámbito personal o privado. De esa manera, las diferencias en la jornada extra laboral no tendrían un peso tan relevante en el desarrollo profesional (Forootan Eghlidi y Karimi, 2020). En relación a la gestión del tiempo del trabajo y el cuidado de los hijos e hijas, cuando son pequeños es importante disponer de escuelas infantiles en los centros de trabajo o cercanos al trabajo, y salas de lactancia. Además, es esencial seguir fomentando iniciativas de corresponsabilidad, desde todos los agentes sociales.

5. LIMITACIONES

Los resultados obtenidos presentan limitaciones propias de estudios cualitativos, como posibles sesgos de voluntariedad derivada del muestreo o que no todas las mujeres entrevistadas ocupaban el máximo nivel de responsabilidad en la institución. Sin embargo, se recurrió a una base de datos de investigadoras en biomedicina a partir del principal Organismo Público de Investigación en España. El número de entrevistas y la diversidad de perfiles han contribuido a la triangulación de perspectivas y sugieren que los resultados obtenidos contribuyen a conocer más la realidad de las mujeres investigadoras en biomedicina en España.

6. CONCLUSIONES

Este estudio explica la existencia del TC en I+D+i en biomedicina debido a su tradicional rol de cuidadoras, junto a una falta de apoyo y esfuerzo institucional. Aunque la legislación requiere que el sector público tome medidas proactivas para promover la igualdad en lugar de simplemente prevenir la discriminación, para romper el TC en las carreras de las mujeres investigadoras en ciencias biomédicas es necesario distribuir de manera justa el tiempo de mujeres y hombres, favoreciendo la conciliación; y que las políticas de igualdad entre mujeres y hombres se implementen de manera efectiva, no

sólo limitándose a establecer recomendaciones sino concretarse mediante acciones y sancionando los incumplimientos.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Babic, A., y Hansez, I. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. *Frontiers in Psychology*, 12, 677. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Barberà, E., Ramos, A., y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34(2), 267-278. <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/61740/88525>
- Baum, T. (2013). *International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering and Tourism*. Geneva: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_209867/lang--en/index.htm
- Boone, J., Veller, T., Nikolaeva, K., Keith, M., Kefgen, K., y Houran, J. (2013). Rethinking a Glass Ceiling in the Hospitality Industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(3), 230-239. <https://doi.org/10.1177/1938965513492624>
- Brooks, C., Fenton, E. M., y Walker, J. T. (2014). Gender and the evaluation of research. *Research Policy*, 43(6), 990-1001. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2013.12.005>
- Castaño, C., y Webster, J. (2011). Understanding Women's Presence in ICT: the Life Course Perspective. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 3(2), 364-386. <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/168/333>
- Cebrián, I., y Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. Brechas de Género. *Panorama social*, 27, 65-87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6501313&orden=0&info=link>
- Dambrin, C., y Lambert, C. (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 474-506. <https://doi.org/10.1108/09513570810872897>
- Duberley, J., y Cohen, L. (2010). Gendering career capital: An investigation of scientific careers. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 187-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.005>
- Durán, M. A. (2010). *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. Fundación BBVA. https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2010_tiempo_vida.pdf

- Durbin, S. (2002). Women, Power and the Glass Ceiling: Current Research Perspectives. *Work, Employment and Society*, 16(4), 755-759. <https://doi.org/10.1177/095001702321587479>
- Eagly, A. H., y Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers (2018). *Report on equality between women and men in the EU*. Publications Office. <https://doi.org/10.2838/21655>
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers (2019). *Report on equality between women and men in the EU 2019*. Publications Office: <https://doi.org/10.2838/776419>
- Fernández-Palacín, F., López-Fernández, M., Maeztu-Herrera, I., y Martín Prius, A. (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 231-247. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/418>
- Forootan Eghlidi, F., y Karimi, F. (2020). The Relationship between dimensions of glass ceiling and organizational commitment of women employees. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 5(1), 27-34. <https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2020.03.03>
- Glasser, B., y Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine Publishing Company
- González, A.M. (Dir.). (2018). *Mujeres en la ciencia contemporánea. La aguja y el camello*. Icaria.
- González, A. M., Navarrete, J., y Cabrera, E. (2015). Dancers in the Dark: Scientific Careers According to a Gender-Blind Model of Promotion. *Interdisciplinary Science Reviews*, 40(2), 182-203. <https://doi.org/10.1179/0308018815Z.00000000112>
- González, A.M., y Torrado, E. (2014). Familia e investigación: estrategias familiares y de género de las investigadoras españolas. *Feminismo/s*, 23,183-205. <https://doi.org/10.14198/fem.2014.23.09>
- Hawker, F. H. (2016). Female specialists in intensive care medicine: job satisfaction, challenges and work-life balance. *Critical Care and Resuscitation: Journal of the Australasian Academy of Critical Care Medicine*, 18(2), 125-131. PMID: 27242111.

- Hultin, M. (2003). Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation. *Work and Occupations*, 30(1), 30-61. <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>
- Katz, E., y Lazarsfeld, P.F. (1955). *Personal influence. The part played by people in the flow of mass communications*. Free Press. <https://doi.org/10.4324/9781315126234>
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2018). *Unidad de Mujer y Ciencia. Científicas en Cifras. 2017. Estadísticas e indicadores de la (des) igualdad de género en la formación y profesión científica*. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. <https://www.fecyt.es/es/publicacion/cientificas-en-cifras-2017>
- Montes, E. (2017). La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la Academia. *Feminismo/s*, 29, 221-242. <https://doi.org/10.14198/fem.2017.29.09>
- Moreno, M.A., y Carrillo, A. (2016). *La perspectiva de género en salud*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://libros.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2021/08/Perspectiva-de-genero-electronico-1.pdf>
- Müller, R., y Kenney, M. (2014). Agential Conversations: Interviewing Postdoctoral Life Scientists and the Politics of Mundane Research Practices. *Science as Culture*, 23(4), 537-559. <https://doi.org/10.1080/09505431.2014.916670>
- National Science Foundation (2015). *Revisiting the STEM Workforce: A Companion to Science and Engineering Indicators 2014*. National Science Foundation. https://www.nsf.gov/publications/pub_summ.jsp?ods_key=nsb201510
- Napp, C., y Breda, T. (2022). The stereotype that girls lack talent: A world-wide investigation. *Science Advances*, 8(10). <https://doi.org/10.1126/sciadv.abm3689>
- Nelson, J.A. (2014). The power of stereotyping and confirmation bias to overwhelm accurate assessment: the case of economics, gender, and risk aversion. *Journal of Economic Methodology*, 21(3), 211-231. <https://doi.org/10.1080/1350178X.2014.939691>
- Pichler, S., Simpson, P. A., y Stroh, L. K. (2008). The glass ceiling in human resources: Exploring the link between women's representation in management and the practices of strategic human resource management and employee involvement. *Human Resource Management*, 47(3), 463-479. <https://doi.org/10.1002/hrm.20227>

- Pololi, L. H., Civian, J. T., Brennan, R. T., Dottolo, A. L., y Krupat, E. (2013). Experiencing the Culture of Academic Medicine: Gender Matters, A National Study. *Journal of General Internal Medicine*, 28(2), 201-207. <https://doi.org/10.1007/s11606-012-2207-1>
- Roth, W. D., y Sonnert, G. (2011). The costs and benefits of 'red tape': Anti-bureaucratic structure and gender inequity in a science research organization. *Social Studies of Science*, 41(3), 385-409. <https://doi.org/10.1177/0306312710391494>
- Sánchez de Madariaga, I., Rica, S., y Dolado, J. J. (2011). *Libro blanco: Situación de las mujeres en la ciencia española*. Unidad de Mujeres y Ciencia. Ministerio de Ciencia e Innovación. <https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/31477/LibroBlanco-Interactivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E., y Gea-Sánchez, M. (2018). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34 (4), 403-410 <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>
- Torns, T., y Recio, C. (2012). Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14, 178-202. <https://1mayo.ccoo.es/4d732387ffa0a080aed4bb8d511849f1000001.pdf>
- Torrado, E., y González, A. M. (2017). Redes de cooperación: una herramienta para minimizar las desigualdades de género en la ciencia. *Feminismo/s*, 29. <https://doi.org/10.14198/fem.2017.29.16>
- Vázquez-Cupeiro, S. (2015). Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 22(68), 177-202. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i68.2957>
- Wright, A. L., Ryan, K., St. Germain, P., Schwindt, L., Sager, R., y Reed, K.L. (2007). Compensation in Academic Medicine: Progress Toward Gender Equity. *Journal of General Internal Medicine*, 22(10), 1398-1402. <https://doi.org/10.1007/s11606-007-0329-7>
- Yellow Window Management Consultants. (2011). *Manual. El género en la investigación*. Ministerio de ciencia e Innovación. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c86c598f-8ae0-4aa1-bbcd-92134bbdfb0c/language-es>