



## Diferencias de género en la carrera académica en contabilidad en la universidad pública española

M. Teresa Duarte Atoche<sup>a</sup>, Paula Isabel Rodríguez Castro<sup>a, b</sup>, Joaquina Laffarga Briones<sup>a</sup>

*a)* Departamento de Contabilidad y Economía Financiera, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Sevilla, Sevilla-SPAIN.

<sup>b</sup>Corresponding author.

E-mail address: [paula.rodriguez@uca.es](mailto:paula.rodriguez@uca.es)

### ARTICLE INFO

Article history:  
Received 12 September 2020  
Accepted 9 August 2021  
Available online 1 July 2023

Códigos JEL:  
I23  
J16

Palabras clave:  
Carrera Académica  
Contabilidad  
Género

### RESUMEN

En las Universidades Públicas Españolas la carrera académica es prolongada en el tiempo pues, por término medio, un académico en Contabilidad logra la cátedra en 14 años desde que obtiene el doctorado.

La evidencia empírica muestra diferencias entre las carreras académicas de hombres y mujeres. Las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en la categoría de mayor rango y parece que existe lo que se ha interpretado en la academia como "tubería con fugas", es decir, a lo largo de la carrera académica las mujeres sufren mayor desgaste que los hombres.

Nuestro trabajo tiene como objetivo analizar si en el área de Contabilidad de la universidad pública española existen diferentes velocidades en las carreras académicas entre hombres y mujeres y, de ser así, analizar en qué hito de la carrera comienza la fuga del talento femenino y qué factores familiares, institucionales o de producción investigadora lo explican. Para ello, hemos recabado mediante una encuesta los datos de 353 profesores y profesoras del área de Contabilidad de las universidades públicas españolas que abarca un horizonte temporal desde 1959 hasta 2019 y usamos modelos de probabilidad para explorar el tiempo de promoción y sus posibles variables explicativas.

Los resultados indican que la trayectoria de hombres y mujeres académicas es similar hasta alcanzar la titularidad pero, sin embargo, la probabilidad de las mujeres para lograr la cátedra disminuye fuertemente con respecto a la de los hombres, reduciéndose significativamente el número de catedráticas frente a catedráticos. Asimismo, de los factores que pueden explicar este hecho, es la maternidad uno de los más relevantes.

©2023 ASEPUC. Published by EDITUM - Universidad de Murcia. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

## Gender differences in academic careers in accounting in Spanish public universities

### ABSTRACT

The academic career in the Spanish Public University is prolonged in time. On average, an academic in Accounting achieves the chair in 14 years since obtaining the doctorate.

Empirical evidence shows differences between the academic careers of men and women. Women continue to be underrepresented in the highest-ranking category and it seems that there is what has been interpreted in the academy as "leaking pipeline", that is to say, throughout the academic career, women suffer greater wear and tear than men.

The aim of the paper is to analyze whether in the Accounting area of the Spanish Public university there are different speeds in academic careers between men and women and, if so, to analyze at what milestone in the career begins the flight of female talent and what factors family, institutional or research production explain it. We have collected the data of 353 professors of the Accounting area of the Spanish public universities through a survey, which covers a time horizon from 1959 to 2019. We use probability models to explore the promotion time and its possible explanatory variables.

The results show that the trajectory of academic men and women is similar until reaching tenure but, nevertheless, the probability of women to achieve the chair decreases strongly with respect to that of men. Also, the maternity is the most relevant factor that can explain this fact.

©2023 ASEPUC. Publicado por EDITUM - Universidad de Murcia. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Códigos JEL:  
I23  
J16

Keywords:  
Academic Career  
Accounting  
Gender

## 1. Introducción

La carrera académica es un proceso de promoción que se alcanza mediante la consecución de una serie de hitos como el doctorado, acreditaciones y concursos para llegar a ser profesores contratados y funcionarios. En las Universidades Públicas Españolas esta carrera es prolongada en el tiempo pues, por término medio, un académico en Contabilidad logra la cátedra en 14 años desde que obtiene el doctorado, y suele generar notables diferencias entre las que desarrollan las mujeres y los hombres. En concreto, los datos históricos indican que las mujeres están más presentes en los niveles más bajos de la carrera académica, lo que significa que van teniendo menos oportunidades de promoción a medida que van desarrollando su carrera. Así lo ha detectado la Liga de Universidades de Investigación Europeas (LERU) al apuntar que mientras que la proporción entre hombres y mujeres es relativamente equilibrada hasta el doctorado, después hay una disminución significativa de la presencia de mujeres (Maes et al., 2012:5), produciéndose una evidente segregación vertical (Gómez Bueno, 2001). Este desequilibrio parece sugerir que los obstáculos que encuentran las mujeres en sus carreras profesionales, haciéndolas más lentas y laboriosas que las de sus homólogos varones (Wirth, 2004), permanecen profundamente arraigados en el sistema, a pesar de los esfuerzos organizativos para superarlos (Martin, 1994).

En 2016, en Francia el 43% de los profesores universitarios eran mujeres, mientras que en EE.UU. solo alcanzaban el 29% y, con relación al número de catedráticas, la representación femenina se reduce significativamente, el 24% y el 14%, respectivamente (Boring & Zignago, 2018). En el ámbito europeo, Jensen (2005) y Boring y Zignago (2018) muestran que el aumento del porcentaje de mujeres graduadas no se ha traducido en un aumento de las profesoras titulares y catedráticas, las mujeres profesoras senior representan solo el 20% (Auriol et al., 2019). En EE.UU., Ginther & Khan (2004, 2014) y Bayer & Rouse (2016) señalan que las tasas de promoción para los académicos en el área de economía muestran diferencias de género mayor que para otras áreas.

En España, encontramos un número muy reducido de trabajos que analicen la carrera académica en las universidades españolas. Los datos agregados divulgados para el curso académico 2018-2019 por el Ministerio de Universidades de las universidades españolas y para todas las áreas de conocimiento muestran, por término medio, la existencia de paridad en el número de mujeres que estudian un grado, que defienden su tesis doctoral y que alcanzan la titularidad, sin embargo, solo un 24% de las cátedras en universidades son ocupadas por mujeres (MCIU, 2020). Estos datos confirman la conclusión a la que se llegó en el informe *Científicas en Cifras 2021* que señala que en la carrera académica en España las mujeres continúan estando concentradas en las categorías inferiores, existiendo lo que se ha interpretado en la academia como “tubería con fugas” (Auriol et al., 2019; Lundberg & Stearns, 2019; Bayer & Rouse, 2016), es decir, a lo largo de la carrera académica las mujeres sufren mayor desgaste que los hombres y, además, esta brecha ha persistido en el tiempo.

Las causas que explican las diferentes velocidades de las carreras académicas de hombres y mujeres siguen siendo ampliamente discutidas en la academia. Existen trabajos que explican las diferencias de género en la carrera académica por el efecto que tiene la maternidad en ella (Gallardo, 2021; Huopainen & Satama, 2019; Toffoletti & Starr, 2016; Ceci et al., 2014; Ginther & Kahn, 2014), otros ponen de manifiesto que las desigualdades son impulsadas principalmente por la existencia de redes dominadas por hombres en los conse-

jos editoriales (Blau et al., 2010) o en los comités científicos (Hospido & Sanz, 2019). También han sido analizados factores institucionales como los procedimientos de selección dentro de los departamentos académicos y facultades (Crabtree & Shiel, 2018; Bagues et al., 2017; De Paola, 2016; Ceci et al., 2014) o los procedimientos de selección pública (Bosquet et al., 2019; Marini & Meschitti, 2018; Pautasso, 2015). Las investigaciones han intentado explicar los sesgos de género mediante las diferencias en las áreas de investigación y producción científica (Corsi et al., 2018; Zacchia, 2017; King et al., 2016; Chavance & Labrousse, 2018; Sarsons, 2015; Baccini et al., 2014; Lee et al., 2013; Ginther y Khan, 2004 y Bettio & Rosselli, 2001; entre otros) y en asignaciones de tareas en el trabajo (Ivancheva et al., 2019; Vesterlund et al., 2015).

Los resultados de las investigaciones parecen mostrar que el origen de la desigualdad de género en la academia se debe a multitud de factores y por ello, este estudio tiene como objetivo analizar si en el área de Contabilidad de la universidad pública española la probabilidad de alcanzar la titularidad y la cátedra difiere en función del género, en qué hito de la carrera comienza la fuga del talento femenino y, por último, qué factores familiares, institucionales y de producción investigadora lo explican. Para ello, hemos recabado mediante una encuesta los datos de 353 profesores y profesoras del área de Contabilidad de las universidades públicas españolas que abarca un horizonte temporal desde 1959 hasta 2019. Estudios previos de promoción académica han sido diseñados siguiendo un corte transversal, teniendo esta metodología déficits relevantes para analizar el tiempo (Sanz-Menéndez et al., 2013), en este trabajo, usamos un análisis longitudinal y modelos de probabilidad para explorar el tiempo de promoción y sus posibles variables explicativas.

El resto del trabajo está organizado como sigue: la sección 2 presenta una revisión de la literatura sobre las diferencias de género en las carreras académicas y las posibles causas que las explican. En la sección 3 se describe la muestra y el método utilizado para la identificación de tendencias de las carreras académicas de mujeres y hombres en el área de Contabilidad, identificando las variables explicativas. En la sección 4, se presentan los resultados del análisis y en la 5 se discuten los mismos. Finalmente, se presentan algunas conclusiones, que proporcionan recomendaciones sobre política universitaria, limitaciones del análisis y futuras líneas de investigación.

## 2. La carrera académica, ¿una carrera de obstáculos para las mujeres?

La literatura previa ha analizado ampliamente las diferencias de género en la carrera académica en diferentes países y áreas de conocimientos, y con diferentes sistemas académicos y de promoción, aunque todos con ciertas similitudes en cuanto a la brecha y a las causas de su existencia como exponemos a continuación.

### 2.1. Descripción general de las diferencias de género en la carrera académica

En ciencias, disciplinas donde las mujeres tradicionalmente han estado subrepresentadas, las diferencias de género han sido examinadas por numerosos estudios (NSE, 2019, 2011; Kalpazidou Schmidt & Cacace, 2017; Blackburn, 2017; Gómez Cama et al., 2016; Ceci et al., 2014; Shen, 2013; Sanz-Menéndez et al., 2013; Kaminski & Geisler, 2012; Ceci & Williams, 2011; Academias Nacionales, 2011; Ginther 2006a;

Ginther 2006b; Jensen, 2005; Long et al., 1993) pero existe escasa evidencia empírica en ciencias sociales en general (Morrison et al., 2011; Ginther & Kahn, 2014; Rudd et al., 2006; NSF, 2004) y en Contabilidad, en particular.

Una de las áreas en ciencias sociales más analizada ha sido la Economía, donde la tasa de estudiantes mujeres está entre el 25% y el 40%, dependiendo del país considerado y con tendencia a la baja, porcentajes que se reducen a medida que se avanza en la carrera académica. Así ocurre con el porcentaje de mujeres académica en Economía: muy bajo desde hace décadas, entre el 20% y el 25% (Beneito et al., 2018), y sin signos de mejora.

En los años ochenta y noventa del siglo pasado, en EE.UU. el número de mujeres doctoradas en Economía se duplicó aunque no así la probabilidad de promocionar en la carrera académica de las mismas (Ginther & Kahn, 2004). No obstante, la presencia femenina se ha estancado desde el año 2000. Desde 1993 a 2017 la promoción de mujeres a titulares y catedráticas fue del 11% al 23% y del 6% al 13%, respectivamente. Según Ceci et al. (2014), en EE.UU. en los últimos 25 años, en el área de Economía se ha progresado menos que en otras áreas, como en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, en equidad salarial, promoción y satisfacción laboral. En Europa, distintos estudios muestran similares situaciones, tanto en Suecia (Persson, 2003), como en Italia (Corsi et al., 2014), en el Reino Unido (Blackaby et al., 2005), en Francia (Bosquet et al., 2019) y en Europa en general (Auriol et al., 2019). Este último trabajo analizó todas las instituciones académicas europeas y concluyó que el porcentaje medio europeo de mujeres que inician la carrera académica como investigadoras es del 40% y, sin embargo, las mujeres que llegan a catedráticas son tan sólo del 22%, lo que significa que las tasas de abandono son comparables con las de Estados Unidos. Aunque existen diferencias sustanciales entre países, por un lado, los países nórdicos y Francia y, por otro, Alemania y Países Bajos. Los primeros obtienen una puntuación mucho más alta en igualdad de género que los segundos, en parte explicado por su historia, cultura y razones institucionales (Auriol et al., 2019).

En España, existen algunos análisis sobre las áreas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) orientados a diseñar programas para aumentar la participación de las mujeres subrepresentadas en estos campos (Botella et al., 2019), sobre el análisis del escaso atractivo relativo que la economía parece ejercer sobre las estudiantes en Economía (Beneito et al., 2018) y el estudio que intenta comprender qué factores explican la transición de un profesor en Ciencias, Biomedicina e Ingeniería a un contrato permanente, haciendo especial énfasis en factores como la movilidad frente a la integración social y el rendimiento académico (Sanz-Menéndez et al., 2013), pero no existen estudios académicos sobre la trayectoria académica en el área de Economía de la Empresa, en general, y en Contabilidad, en particular. Solo se disponen de datos agregados publicados por el Ministerio de Universidades que muestran que el porcentaje de mujeres que estudian algún grado en Economía de la Empresa por término medio está en torno al 50% para el curso académico 2018-2019<sup>1</sup>. El número de tesis doctorales defendidas por mujeres en 2017 fue de un 45% aproximadamente en las áreas de Economía y Empresa (ver Tabla 1 del anexo I)<sup>2</sup>. Sin embargo, solo un 21% de las cátedras en universidades

están ocupadas por mujeres, siendo evidente la brecha de género en los niveles *senior*, al igual que en el resto de países analizados, aunque sí existe paridad en el resto de niveles académicos.

Con relación al área de *Economía Financiera y Contabilidad* los datos muestran que existe paridad entre hombres y mujeres en la categoría de Titular de Universidad (ver Tabla 2 del anexo I), ambas tasas están en torno al 50% a lo largo del período analizado (2015-2019). En cambio, el porcentaje de mujeres catedráticas desciende al 20% (ver Tabla 3 del anexo I), reforzándose la hipótesis sobre la existencia de “tuberías con fugas” en este área.

Como hemos subrayado previamente, en España no disponemos de evidencia empírica relativa a la carrera académica en el área de Contabilidad, y con objeto de analizarla identificando las diferencias existentes en la trayectoria de los y las profesoras contables y siguiendo a Ginther & Kahn (2014), hemos calculado los años que, por término medio, un académico contable obtiene la titularidad desde la fecha de su lectura de tesis doctoral, que son 5 años, y la cátedra, que son 14 años<sup>3</sup>. Así que con el propósito de aportar robustez estadística y profundidad a lo que muestran los datos descriptivos, trataremos de responder a las siguientes cuestiones de investigación:

*CIO: ¿Existe diferencia de género en la probabilidad de promocionar en la carrera académica en el área de Contabilidad?*

## 2.2. Evidencia de las causas que explican la diferencia de género en la carrera académica

La existencia de brecha de género a lo largo de las carreras académicas, tal y como hemos analizado, ha sido ampliamente testada y aunque los sistemas académicos y los procesos de promoción varían entre países, existen similitudes. Las mujeres siguen concentrándose en la base de la estructura organizativa de la academia, produciéndose el efecto “tuberías con fugas” (Auriol et al., 2019; Lundberg & Stearns, 2019; Bayer & Rouse, 2016). Acker en 1990 se hacía la misma cuestión que ahora nosotras nos planteamos ¿Por qué las mujeres siempre se concentran en la base de las estructuras organizativas? La literatura ha puesto de manifiesto que las organizaciones como la Universidad son estructuras de género (Acker, 1990) y aunque se identifique al académico ideal como un “individuo universal” éste ha sido construido a partir de un cuerpo masculino (Pateman, 1988: 223), es decir, un hombre comprometido exclusivamente con su trabajo remunerado y aquellas que deben dividir sus compromisos están en los rangos más bajos.

Por tanto, el académico ideal fue y es hombre, arraigado en la norma de la “masculinidad hegemónica global”: es altamente productivo y competitivo, orientado a la carrera 24 horas al día/7 días a la semana, con movilidad geográfica y libre de responsabilidades primarias de cuidados o de emociones (Acker, 1990). Además, los sistemas de evaluación en la Universidad, inspirados en la teoría liberal, están destinados a reflejar los valores masculinos (Acker, 1989), haciendo más difícil, cuando no imposible, el progreso de las mujeres.

La Universidad pública ha sido sometida a importantes cambios institucionales afectando de forma muy significativa a la trayectoria académica y especialmente las normas que regulan el logro de los distintos hitos de la carrera académica. En España se han producido distintas modificaciones legislativas a lo largo del período analizado (1959-2019) que

<sup>1</sup>Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

<sup>2</sup>En la página del Ministerio de Universidades no existen datos sobre tesis doctorales aprobadas desagregadas por subáreas de conocimiento, por ello los datos se presentan por grandes áreas.

<sup>3</sup>Cálculos obtenidos a partir de la muestra objeto de estudio.

han introducido importantes cambios en el acceso a las distintas figuras de la carrera académica: Ley orgánica 11/1983 de Reforma Universitaria (LORU), Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU) y Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (RLOU). Las reformas del sistema universitario de 2001 y 2007 introdujeron una competencia nacional centralizada de calificación (llamada acreditación en la norma vigente), necesaria para acceder a todos los puestos académicos en el país. Este cambio de sistema se inspira en una forma de individualismo empresarial que es altamente competitivo e interesado, considerando estos rasgos como naturales y deseables (Friedman, 2002). La incursión de nuevos valores de mercado gerencialitas en el sector público (Sowa et al., 2018; Bosanquet et al., 2017; Clarke et al., 2000) ha sido una tendencia internacional (Ivancheva et al., 2019), dando como resultado un mecanismo de promoción basado en índices rígidos y estandarizados de percepción de "excelencia científica" basados en indicadores bibliométricos que están aumentando la competitividad.

Esta creciente competitividad y comercialización ha supuesto un alto precio personal y económico a una carrera académica exitosa (Gill, 2009), empujando a muchos a la movilidad regular para asegurar la visibilidad y el empleo permanente (Herschberg et al., 2018; Stalford, 2005). De esta forma, las universidades se han transformado en grandes redes corporativas orientadas al mercado donde la productividad y la movilidad son factores determinantes en sus sistemas de evaluación, operando bajo un modelo de masculinidad hegemónica que sigue siendo dominante (Lynch et al., 2012).

Como afirma Acker (1990) la estructura de la Universidad no es neutra con relación al género y sus características estructurales condicionan la carrera académica (Sanz-Menéndez et al., 2013). En este sentido, las universidades pueden gestionarla enfrentándose al dilema mérito (medido con estándares masculinos) frente a la fidelización, mediante el desarrollo de incentivos y creación de estructuras de oportunidades para una promoción más rápida (Sanz-Menéndez et al., 2013). Así, la investigación se desarrolla de forma colectiva y los investigadores necesitan de cierto nivel de capital social, es decir, de cierta integración social. Un factor esencial de integración es la relación director/a y doctorando/a, siempre que el director/a impulse la carrera del doctorando/a (Blackburn et al., 1981), aumentando la visibilidad de sus trabajos de investigación y que su red de colegas lo/la integre en la comunidad (Bozeman & Feeney, 2007). De esta manera, las características estructurales pueden estar limitando la carrera académica de los candidatos, por un lado, porque se miden los méritos según estándares masculinos y, por otro, porque la red relacional se teje con sesgo de género (Marini & Meschitti, 2018; Van den Brink & Benschop, 2014, 2012a; Van den Brink et al., 2010). En los Países Bajos (Van den Brink & Benschop, 2014) y Reino Unido (Fletcher et al., 2007) se ha mostrado como existen prácticas denominadas "masculinidades movilizadoras", en las que los hombres en puestos de responsabilidad y poder, actúan como guardianes y se involucran en diferentes procesos para favorecer a otros hombres. En Italia, los hombres académicos que obtuvieron la misma acreditación que las mujeres y en paridad de otras condiciones, tienen alrededor de un 24% más de probabilidad de ser promovidos a paridad de producción científica, lo que revela una discriminación de género relevante (Marini & Meschitti, 2018). Por todo ello, nos planteamos la siguiente cuestión de investigación:

**C11:** *¿Las variables institucionales como la normativa vi-*

*gente y las redes relacionales explican el sesgo de género en la probabilidad de promoción en la carrera académica?*

Cualquier análisis sobre la carrera académica debe ser abordado a través de la definición amplia de trabajo, considerando sus relaciones con el cuidado y los hogares (Pocock, 2005). Un análisis inclusivo de todas las formas de trabajo debe capturar el "trabajo total": incluyendo tanto las esferas de producción como la reproducción, el trabajo voluntario, el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado (Glucksmann, 1995).

Actualmente, el modelo de universidad gerencial proporciona flexibilidad y autonomía en el trabajo, lo cual aporta claros beneficios, pero son los académicos a nivel individual los responsables de lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal. Ante la sobrecarga e intensificación del trabajo remunerado sin límites, el académico promedio trabaja aproximadamente 55 horas/semanales haciendo equilibrios con la enseñanza, la investigación, la gestión, tutorías y otros roles (Lynn et al., 2018), por lo que las tensiones entre la vida laboral y personal se refuerzan generando estrés, frustración, incertidumbre laboral y depresión (Gallardo, 2021). Además, para responder a esta intensificación del trabajo remunerado, se han visto abocados a tener que trabajar en casa, los fines de semanas y durante el tiempo familiar o de descanso (Toffoleti & Starr, 2016), socavando los momentos familiares y de ocio común (Bittman & Rice, 2002). Estas tensiones y conflictos con relación al equilibrio entre la vida laboral y personal afectan especialmente a las mujeres, ya que la organización estructural del trabajo coloca de manera desproporcionada la responsabilidad del trabajo no remunerado sobre las mujeres (independientemente de las horas de trabajo remunerado) (Toffoleti & Starr, 2016).

El trabajo no remunerado en España ha sido histórica y principalmente realizado por las mujeres, patrón que no ha cambiado a pesar de la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral. Según el INE (2017), el número de horas semanales dedicadas a los trabajos remunerados, trabajo no remunerado y desplazamientos, indican que las jornadas laborales (trabajo remunerado y no remunerado) de las mujeres son más largas que las de los hombres. En 2015, las mujeres españolas realizaban el doble de trabajo doméstico y de cuidados que los hombres (INE, 2017), por tanto, podemos afirmar que la asignación de estas tareas no remuneradas sigue presentando diferencias de género. Esta combinación entre el trabajo remunerado y no remunerado deja al descubierto que las mujeres asumen doble jornada laboral.

Tal y como afirmaba Pocock (2005) el trabajo y el cuidado se produce dentro de una compleja situación social, cultural e institucional que se podría llamar "régimen trabajo/cuidado". El orden de trabajo en España ha dado primacía a los hombres, ubicando a las mujeres como dependientes y cuidadoras, dejando este último ámbito del trabajo dentro de la privacidad del hogar. Estas normas culturales en las que se identifica a las mujeres como "madres cuidadoras" no han cambiado mucho a pesar de su incorporación en el mundo laboral y su intensificación de las horas trabajadas remuneradas.

En este sentido, las mujeres académicas se enfrentan al desafío de lidiar con las demandas del trabajo remunerado junto con las responsabilidades de cuidado no remuneradas (Misra et al., 2012; Doyle & Hind, 1998). Toffoleti & Starr (2016) muestran cómo la normalización de las actitudes con un alto grado de género sobre el trabajo remunerado y el cuidado no remunerado que predominan en la vida sociocultural australiana y que prevalecen en los discursos dominantes sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, crean cargas adicionales para que las mujeres académicas manejen

personal y exitosamente múltiples demandas laborales dentro y fuera del ámbito doméstico. De esta forma se ven forzadas a gestionar jornadas interminables y tareas imposibles de llevar a cabo que perjudican sus carreras. En este mismo sentido se manifiestan las profesoras universitarias de Murcia (Gallardo, 2021) que perciben un exceso de horas dedicadas al trabajo remunerado, llevándose el trabajo a casa con el fin de “hacer malabarismos para atender sus responsabilidades”. En definitiva, el régimen trabajo/cuidado hace a las mujeres académicas las únicas responsables de alcanzar las expectativas de la gestión de las demandas del trabajo remunerado y no remunerado, aunque en realidad es una responsabilidad del sistema, que tal y como hemos señalado previamente, debería tener en cuenta la perspectiva de género sobre el trabajador ideal.

La evidencia empírica con relación a las tensiones y conflictos experimentadas entre la vida laboral y la personal, aunque tiene resultados dispares, muestra en general que los cuidados y la maternidad explican, en parte, la existencia de tuberías con fuga en la carrera académica de las mujeres (Hansmann & Schröter, 2018).

Así, en el trabajo seminal de Long et al. (1993) y el de Xie & Shauman (2003) analizan la brecha de género en la carrera académica y los efectos del matrimonio y la maternidad/paternidad sin encontrar relación significativa. Más recientemente Wolfinger et al. (2008) concluyeron que el matrimonio y los hijos pequeños tienen un fuerte impacto negativo sobre la probabilidad de promocionar de las mujeres. Por su parte, Morrison et al. (2011) examinaron el impacto del género, el estado civil, el tipo de cónyuge y la crianza de los hijos, como clave de transición en la carrera desde el doctorado en Ciencias Sociales (aunque se excluía la Economía y la Psicología). Este análisis (a) utilizó datos de Ph.D. recientemente graduados (b) analizó los efectos del matrimonio y la paternidad; y (c) observó los efectos de diferentes configuraciones de matrimonio. Los resultados sugieren que los impactos negativos de la maternidad y el matrimonio en las carreras de las mujeres están disminuyendo, pero que para los hombres la paternidad y el matrimonio resultan beneficiosos en términos de carrera. Y, el matrimonio con un cónyuge de menor nivel educativo se asocia con importantes ventajas profesionales para los hombres, no así para las mujeres.

Los resultados obtenidos por Ginther & Kahn (2014), aunque ponen de manifiesto que las mujeres con hijos son menos propensas a optar a la carrera académica que los hombres en circunstancias familiares similares, señalan que no ocurre lo mismo para mujeres solteras sin hijos. Los datos muestran que, en la década de los años ochenta del siglo pasado, existían diferencias de género en la probabilidad de alcanzar la titularidad, pero que esta diferencia desapareció en 1999, salvo para el área de Economía, donde la brecha alcanzaba el 20% y se mantuvo a lo largo de todo el período analizado, incluso para las mujeres solteras y sin hijos. Por tanto, afirmaron que las diferencias de género se dan por factores familiares más que por discriminación en la contratación. Y, con relación a las diferencias de género en la promoción a la cátedra no caben dudas, existen para el área de Ciencias Sociales en su conjunto y particularmente en Economía, Sociología y Antropología.

Aiston & Jung (2015) y Sax et al. (2002) muestran que variables relacionadas con la familia, como tener hijos dependientes, tienen poca o ningún efecto sobre la productividad de la investigación para los profesores y las profesoras a tiempo completo. Sin embargo, las mujeres que se convierten en madres poco después de obtener sus doctorados tienen menos probabilidades de obtener la titularidad que sus homólogos

hombres y padres (Williams, 2004 y Mason & Goulden, 2002). Ello puede explicar la decisión de académicas posdoctorales en Alemania y Canadá (Ysseldyk et al., 2019) y también en EE.UU. (Cole & Zuckerman, 1987) de posponer la maternidad hasta lograr la titularidad. Por tanto, que los cuidados y la maternidad afectan a la carrera académica se refuerza con los resultados obtenidos por Mason & Goulden (2002) que muestran como las mujeres que retrasan la maternidad experimentan un progreso profesional similar a las mujeres sin hijos. Y, además, los hombres con hijos, en circunstancias académicas similares, tienen cuatro veces más probabilidades de ser ascendidos que las mujeres académicas con hijos (Sánchez de Madariaga et al., 2011). En definitiva, Fox (2005) muestra que las relaciones entre las variables familiares y la productividad son especialmente complejas para las mujeres, y la composición familiar y la ocupación de la pareja también influyen.

Según Gallen (2018), la maternidad aunque sea temporalmente, parece que afecta a la productividad: experiencia o habilidades perdidas durante la interrupción, menor formación, restricciones en el tiempo dedicado al trabajo o selección de ocupaciones más conciliadoras con la crianza de los hijos como la reducción del número de días trabajados y cambios a empleos a tiempo parcial o con contrato temporal (De Quinto et al., 2020; Kleven et al., 2019; Adda et al., 2017;). No obstante, aunque las madres entre los 24 y 30 años, de media, puedan ser menos productivas que el resto de colegas, después su productividad converge e incluso supera a los hombres sin hijos y, sin embargo, la brecha en lugar de converger se amplía (Gallen, 2018). La hipótesis principal para la menor productividad de las mujeres académicas es que tienen responsabilidades domésticas más intensas, aunque en la mayoría de las áreas STEM las publicaciones de hombres y mujeres solteros y sin hijos no son significativamente diferentes. Sin embargo, en las áreas de Economía y Física existe una brecha de género significativa en la productividad entre los que no tienen hijos (Lundberg & Stearns, 2019).

Por todo ello, la cuestión de investigación que nos planteamos para el área en Contabilidad es la siguiente:

*CI2: ¿Las condiciones familiares, como tener o no hijos, tener pareja con trabajo remunerado o no, explican las diferencias de género en la carrera académica en Contabilidad?*

En este contexto, también profundizaremos en el análisis de la brecha de género estudiando si las diferencias en la promoción son hacia las madres exclusivamente o hacia el género femenino en general.

Como afirman Hansmann & Schröter (2018) la existencia de tuberías con fugas en las carreras académicas de las mujeres es una combinación de factores. Estos factores como el orden de género existente, la intensidad del trabajo académico que dificulta el equilibrio entre la vida laboral y personal, la baja integración de las mujeres en redes académicas, pueden lastrar su producción investigadora que es el factor clave para promocionar.

La evidencia empírica muestra que las mujeres son sometidas a estándares más altos en los trabajos escritos y no se les da el mismo crédito que a los hombres. Según los resultados de Hospido & Sanz (2019), un artículo elaborado solo por autoras tiene un 6,8% menos de posibilidades de aceptación en los congresos de Economía que uno de autoría exclusivamente masculina. Además, estas diferencias se dan únicamente cuando los evaluadores son hombres. Esta brecha se confirma con el análisis de los resúmenes escritos por mujeres en una de las cinco revistas de economía más relevantes que según el autor estando mejor escritos que los equivalentes de

los hombres se publican dos veces menos y los artículos escritos por mujeres tardan medio año más en el proceso de revisión por pares (Hengel, 2017). Esto podría explicar en parte el menor número de publicaciones de autoría femenina. Y, estos estándares parecen influir en la promoción académica. Sarsons (2015) analizó la promoción académica en las 30 mejores universidades de Estados Unidos y concluyó que las mujeres tienen un 17% menos de probabilidad de obtener la titularidad que los hombres con registros de publicación similares, además las publicaciones que las mujeres realizan en coautoría con hombres son infravaloradas para su promoción y sin embargo, no es así para los hombres. Esto puede explicar por qué las mujeres publican en solitario más que los hombres en las revistas top (Boschini & Sjögren, 2007).

En esta línea, las mujeres reciben menor financiación de subvenciones porque reciben evaluaciones menos favorables como investigadoras principales, dejando la calidad de la investigación propuesta en un segundo plano (Witteman et al., 2019). Las redes de poder en las universidades siguen estando dominadas por los hombres (Morley, 2014 y 2013; Fuchs et al., 2001) y pueden explicar por qué el sistema de evaluación sigue criterios de excelencia y meritocracia con género que perjudica a las mujeres (Deem, 2009; Fassa & Kradolfer, 2013; Van den Brink & Benschop, 2012a; Van den Brink et al., 2010) y por qué las mujeres alcanzando dichos estándares no logran los puestos de responsabilidad o promocionar (Marini & Merschitti, 2018; Danell & Hjerm, 2013; Perna, 2001). La financiación mediante subvenciones es un factor clave para desarrollar la investigación, por tanto, si el proceso de evaluación está sesgado por creencia con relación al género, se socava la producción investigadora liderada y realizada por mujeres.

De hecho, las mujeres han tenido que adaptarse a los estándares de investigación establecidos por las revistas cuyos consejos editoriales están dominados por hombres. Las revistas en el área de economía más importantes y de enfoque ortodoxo hacen que investigaciones poco convencionales, tradicionalmente llevadas a cabo por mujeres (Zacchia, 2017), no estén representadas y además reciban menos citas (D'Ippoliti, 2017; Corsi et al. 2018), lo que ha provocado que las mujeres hayan reducido, más que sus colegas masculinos, la producción de trabajos en enfoques heterodoxos (Corsi et al. 2018). Estos incentivos y restricciones condicionan la evolución de la investigación y producción científica de las mujeres que pueden seguir diferentes estrategias de supervivencia según Forget (1995)<sup>4</sup>. La evidencia empírica ha puesto de manifiesto que las mujeres se han visto empujadas cada vez más a homogeneizar sus carreras y sus intereses de investigación con los de sus colegas hombres (Zacchia, 2017; Corsi et al., 2017; Chavance & Labrousse, 2018; Lee et al., 2013), en palabras de Pottage (1994), han seguido una estrategia de "homologación"<sup>5</sup>.

Por lo que, la cuestión de investigación que nos planteamos es si existe brecha de género en la producción investigadora en el área de Contabilidad y su relación con la promoción.

<sup>4</sup>Las cuatro estrategias identificadas por Forget (1995) son: (i) concentración de publicaciones de mujeres en campos de investigación donde existe una ventaja comparativa y menos competencia masculina; (ii) subordinación, definida como la disposición de las mujeres a permanecer en cargos de segunda clase o instituciones de segunda categoría; (iii) súper desempeño, en el sentido del esfuerzo por superar a los colegas masculinos; (iv) y, finalmente, la innovación significa investigación y trabajo fuera de los estándares tradicionales de éxito.

<sup>5</sup>Pottage (1994) establece que "la homologación (...) preserva la reproducción de la cultura en la imagen de una morfología masculina, una morfología esculpida y sostenida a través de técnicas de identificación y apego, que instituyen un auto-predicado sobre la denigración de la otredad; o, específicamente, una otredad, a la que se le ha atribuido un género femenino".

### *C13: ¿Existe brecha de género en la producción investigadora en el área de Contabilidad?*

Los resultados de las investigaciones parecen mostrar que el origen de la desigualdad de género en la academia se debe a multitud de factores interrelacionados que se debe abordar desde un enfoque conceptual basado en la complejidad. Y, empíricamente trataremos de responder a todas las cuestiones que nos hemos ido planteando de forma global, es decir, controlando factores familiares, institucionales y de producción investigadora con el objetivo de identificar cuáles de ellos explican la brecha de género en la carrera académica en Contabilidad.

## 3. Metodología

### 3.1. Selección de la muestra

Para llevar a cabo este trabajo se ha realizado una encuesta sobre la situación académica, laboral y familiar de los profesores y profesoras pertenecientes al área de Contabilidad de las distintas universidades públicas españolas. El diseño y gestión de los datos recabados a través de la encuesta ha sido realizado por los/as autores/as, ya que, en España, a diferencia de otros países, no existe una base de datos sobre la situación académica, laboral y familiar de docentes e investigadores a lo largo de su carrera<sup>6</sup> elaborada por una institución gubernamental.

Así, se buscaron los datos de contacto (nombre y correo electrónico institucional) de dichos profesores a través de las webs departamentales de las distintas universidades, con el objetivo de enviar el cuestionario online, empleando para su distribución una página especializada en encuestas a través de la web.

Para elaborar el cuestionario, en primer lugar, se realizó un borrador, el cual fue sometido a una prueba de validez de contenido a través de un juicio de expertos (Cuervo-Martínez & Escobar-Pérez, 2008). Como resultado de dicha prueba de validez, se modificaron ciertas cuestiones, de estructura y formato, las cuales permitieron realizar mejoras en el cuestionario final. En segundo lugar, se sometió a una prueba piloto en el departamento originario de los/as autores/as en junio de 2019.

Posteriormente, en septiembre de 2019, se envió el cuestionario final a través de correo electrónico a más de 1.100 personas pertenecientes a los departamentos de contabilidad de 50 universidades públicas españolas. De ellos, 100 direcciones de correo resultaron fallidas, por lo que se realizaron un total de 1.000 envíos válidos. Las respuestas obtenidas a este primer envío del cuestionario ascendieron a 180. Posteriormente, en los primeros días de noviembre de 2019 se llevó a cabo un segundo envío del cuestionario a aquellas personas que no habían contestado en septiembre. En esta ocasión el número de respuestas obtenidas fue de 70.

Finalmente, a finales del mes de noviembre, con al menos 15 días de diferencia, se realizó un último tercer envío, del cual se obtuvieron 120 respuestas. Por tanto, definitivamente se obtuvo un total de 370 respuestas, las cuales hubo que depurar, eliminando aquellas duplicadas o las que no estaban

<sup>6</sup>The Survey of Doctorate Recipients (SDR) provides demographic, education, and career history information from individuals with a U.S. research doctoral degree in a science, engineering, or health (SEH) field. The SDR is sponsored by the National Center for Science and Engineering Statistics and by the National Institutes of Health. Conducted since 1973, the SDR is a unique source of information about the educational and occupational achievements and career movement of U.S.-trained doctoral scientists and engineers in the United States and abroad.

respondidas en su totalidad<sup>7</sup>, resultando una muestra final de 353 respuestas. Este número de respuestas representa más de un 35 % del total de solicitudes enviadas válidas. Asimismo, debemos indicar que la muestra obtenida es representativa de la población, ya que, para cada estrato, entendido este como categoría y género, se ha calculado el tamaño muestral necesario para obtener dicha representatividad, con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 % (Cea, 1998; Spiegel, 1988). En cada uno de ellos tenemos un mayor número de respuestas de las necesarias como mínimo.

### 3.2. Definición de variables

#### Variables dependientes

Para analizar la probabilidad de promocionar, tanto a la titularidad como a la cátedra, se han construido las variables dicotómicas Probtu y Probcu. Probtu tomará el valor 1 si la titularidad se alcanza en 5 o menos años desde la lectura de la tesis<sup>8</sup> y Probcu si la cátedra se alcanza en 14 o menos años desde la lectura de la tesis<sup>9</sup>, por tanto, se presume que los profesores de contabilidad tienen una mayor probabilidad de lograr la titularidad en cinco años y la cátedra en 14, y que las profesoras en contabilidad tienen una probabilidad menor, evidenciando las diferencias de género existentes.

#### Variables sobre factores institucionales

Para afrontar la posibilidad de que las distintas leyes vigentes puedan afectar al desarrollo de la carrera académica, hemos introducido una variable dicotómica para identificar la ley vigente en el momento de empezar dicha carrera académica con la lectura de la tesis<sup>10</sup>.

Además, para analizar el papel de la integración social del candidato/a en su carrera académica hemos analizado la influencia del o la directora de tesis en la probabilidad de promocionar del o la doctoranda. Por último, ya que la movilidad del candidato/a es también un factor importante dentro de los requisitos de los sistemas de evaluación, hemos analizado este hecho a través del número de estancias realizadas por los mismos, entendiendo que ha mayor número de estancias, mayor movilidad laboral (Sanz-Menéndez et al., 2013)

#### Variables sobre factores familiares

Para comprobar si la situación familiar afecta a la carrera profesional, hemos introducido diversas variables que nos permitan identificar si se tienen hijos o no, si se tiene pareja y si ésta posee trabajo (Ginther & Kahn, 2014).

#### Variables sobre la producción investigadora

Para identificar la producción investigadora utilizaremos diversas variables, en primer lugar el número de sexenios. En

las universidades públicas españolas la actividad investigadora realizada por los y las académicas se evalúa cada seis años. En esta evaluación, conocida habitualmente como “sexenio”, se juzga el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho periodo en base a indicadores bibliométricos rígidos y estandarizados. La producción investigadora de un o una profesora de universidad no se limita a los sexenios de investigación, indudablemente puede ser mucho más amplia (artículos, capítulos de libros, libros, contratos de transferencia del conocimiento a la sociedad...) pero no alcanzan los estándares bibliométricos establecidos por la Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y, por tanto, no son valorados en los sexenios y limitadamente considerados para la promoción. Por ello, en este trabajo hemos decidido cuantificar la producción investigadora de la forma más objetiva posible a través de los sexenios de investigación. En segundo lugar, hemos creado una variable que nos permita cuantificar la capacidad formativa del investigador, en función del número de tesis dirigidas, atendiendo a los criterios de calidad establecidos por la ANECA en su programa de acreditación Academia. En tercer lugar, para poder analizar la financiación recibida a través de subvenciones que permita llevar a cabo las investigaciones por los encuestados/as hemos introducido una variable que recoja el número de proyectos competitivos a nivel nacional en los que se es investigador/a principal<sup>11</sup>. Por último, hemos incluido una variable sobre la posición en el ranking de Shanghai de la universidad en la que ejerce el investigador/a (Sanz-Menéndez et al., 2013).

Tabla 1. Definición de variables

Variables	Definición de variables
<b>Dependientes</b>	
Probtu	Probabilidad de alcanzar la titularidad en 5 años.
Probcu	Probabilidad de alcanzar la cátedra en 14 años.
<b>Factores Familiares</b>	
Hijos	Variable dicotómica: 1 si se tienen hijos, 0 en caso contrario.
Pareja con trabajo	Variable dicotómica: 1 si la pareja tiene trabajo, 0 en caso contrario.
<b>Factores Institucionales</b>	
Tesisloru*	Variable dicotómica: 1 si se lee la tesis estando en vigor la LORU (1987-2001), 0 en caso contrario.
Directora	Variable dicotómica: 1 si el director de la tesis es una mujer y 0 si es un hombre.
Número de estancias	Variable numérica que indica el número de estancias de más de 3 meses de duración.
<b>Producción investigadora</b>	
Número de sexenios*	Variable numérica que indica el número de sexenios alcanzados.
Capacidad formativa	Variable categórica que toma el valor 0 si no ha dirigido ninguna tesis, 1 si ha dirigido 1 o 2 tesis y 2 si ha dirigido más de 2 tesis.
IPproyeac	Variable numérica que indica el número de proyectos competitivos a nivel nacional en los que se es investigador principal
RankingS20	Variable numérica que indica la puntuación total obtenida en el ranking de universidades de Shanghai.
<b>De Control</b>	
Female	Variable dicotómica: 1 si es una mujer y 0 si es un hombre.
Edad	Variable numérica que indica la edad.

\* Estas variables son introducidas en todos los modelos como variables de control, salvo cuando se evalúan o factores institucionales o la producción científica, que funcionan como variables explicativas.

Además de estas variables, utilizaremos otras variables de control como la variable female para identificar el género y

<sup>11</sup>Se ha decidido no incluir los proyectos internacionales por la escasez de datos al respecto.

<sup>7</sup>Cuando se recibía una respuesta con respuestas incompletas, como el año de lectura de la tesis doctoral, año de la toma de posesión de la Titularidad..., se contactaba directamente con el/la encuestado/a y si la encuesta era completada se incluía en la muestra y, en caso contrario, se descartaba.

<sup>8</sup>De las respuestas obtenidas, hemos calculado los años que, por término medio, un/a académico/a obtiene la titularidad desde la fecha de su lectura de tesis doctoral (Ginther & Kahn, 2014).

<sup>9</sup>De las respuestas obtenidas, hemos calculado los años que, por término medio, un/a académico/a obtiene la cátedra desde la fecha en que leyó la tesis (Ginther & Kahn, 2014).

<sup>10</sup>Los cambios normativos introducidos con la LOU, son los que supusieron la implementación de un nuevo sistema de promoción, el cual se mantiene en concepto con la RLOU. Es por ello que la principal diferencia se encuentra entre la LORU con la LOU y RLOU, de ahí el uso de sólo una variable dicotómica para analizar la influencia legislativa.

la variable edad (Ginther & Kahn, 2014). Para una mayor información sobre la definición de las variables, véase la Tabla 1. Asimismo, debemos indicar que el volumen total de datos de este trabajo ha ascendido a aproximadamente 35.300, ya que además de las variables mostradas en la Tabla 1, ha sido necesario utilizar la transformación de otras para poder realizar el tratamiento de los datos necesarios.

### 3.3. Modelos

El análisis empírico nos permitirá contrastar la mayoría de las hipótesis. La mayoría de las investigaciones anteriores sobre el acceso y la promoción en puestos de trabajo han utilizado datos de corte transversal y se han centrado en la probabilidad de alcanzar o no un puesto. Sin embargo, este tipo de enfoque no es apropiado cuando lo que se trata es de analizar si un evento ocurre en diferentes momentos para diferentes individuos (Sanz-Menéndez et al., 2013), tal y como es nuestro caso. Nuestra unidad de análisis es el investigador/a doctorado/a en carrera académica, es decir, en situación de participar en los concursos de puestos permanentes en el universidades. Por ello, la técnica estadística seleccionada para la obtención de resultados ha sido la regresión probabilística, a través de un modelo Probit (Ginther & Kahn, 2014). Esta técnica se emplea cuando la variable dependiente es dicotómica, en nuestro caso, la probabilidad de alcanzar o no la titularidad y la cátedra en un número de años. Además, esta técnica posee la ventaja de una mayor robustez respecto a otros análisis como el análisis discriminante, en aquellos supuestos en que no se cumpla la normalidad multivariante o la igualdad de matrices de varianzas-covarianzas entre grupos. Por otro lado, la interpretación de coeficientes y resultados es similar a la regresión lineal, lo que la hace una técnica más apropiada en muchas situaciones pese a su equivalencia con el análisis discriminante de dos grupos (Sánchez et al., 2007). Por lo que, atendiendo a las cuestiones de investigación planteadas anteriormente, estimaremos los siguientes modelos, tanto para analizar la probabilidad o no de alcanzar la titularidad en cinco años como la cátedra en catorce. Asimismo, estos modelos nos permitirán predecir si el suceso tiene lugar o no en función de determinados factores institucionales, familiares o de producción científica:

$$P(\text{Probtu}) = f(\text{female}, \text{edad}, \text{factores institucionales}, \text{factores familiares}, \text{producción científica})$$

$$P(\text{Probcu}) = f(\text{female}, \text{edad}, \text{factores institucionales}, \text{factores familiares}, \text{producción científica})$$

El uso de la regresión probabilística puede presentar ciertos problemas econométricos, como son la heterocedasticidad y la multicolinealidad. Para corregir la heterocedasticidad, realizamos la regresión obligando a los errores estándar a que sean robustos a la presencia de dicha heterocedasticidad. Asimismo, se han realizado las matrices de correlación de Pearson para analizar los posibles casos de multicolinealidad entre las variables explicativas del modelo, comprobando como algunos de los coeficientes son estadísticamente altos, lo que puede provocar complicaciones en el modelo. Sin embargo, tras calcular los factores de inflación de la varianza (VIF) para todas las variables, en los distintos modelos realizados, se obtiene que ninguno excede de 3, por lo que si se tiene en cuenta la regla que impide que estos valores sean superiores a 10 (Chatterjee & Price, 1991), se puede concluir que los modelos utilizados en esta investigación no presentan problemas de multicolinealidad.

## 4. Resultados y discusión

### 4.1. Descriptivos

En la Tabla 2 se presentan datos sobre la situación familiar de las personas encuestadas. Como puede observarse, la edad media se sitúa en torno a los 50 años, resultando algo más elevada para los hombres (52,20) que para las mujeres (48,58). El 79% de la muestra tiene hijos. Los datos en el caso de las mujeres muestran que más del 70% tienen hijos, sin embargo, en el caso de los hombres se obtienen resultados más elevados, ya que más del 86% son padres. Asimismo, si se analizan factores como el tener pareja con trabajo, se observa cómo el 91% de la muestra general posee pareja con trabajo fuera del hogar. En este caso, se comprueba cómo son las mujeres las que presentan un mayor porcentaje de parejas con trabajo, casi el 95%, frente a los hombres (87%). Estos resultados son acordes con la realidad social de nuestro país.

Tabla 2. Datos familiares

	Mujeres (200 observaciones)			Hombres (153 observaciones)			Total (353 observaciones)		
	Min	Max	Media	Min	Max	Media	Min	Max	Media
Edad	26	73	48,58	25	80	52,20	25	80	50,15
Hijos	0	1	0,74	0	1	0,86	0	1	0,79
Pareja con trabajo	0	1	0,94	0	1	0,87	0	1	0,91

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, en la Tabla 3, aparecen los datos sobre los factores institucionales, en concreto, datos sobre la legislación vigente en el momento de entrada a la carrera académica. Como puede observarse, el 77% de los encuestados entraron en la universidad como docentes con la LORU, lo que implica que el 23% restante lo hizo con la LOU+RLOU. Si atendemos al género, con la LORU comenzaron un 79% de los hombres encuestados y un 76% de las mujeres. Sin embargo, sólo el 43% de la muestra leyó la tesis estando vigente la LORU, siendo un 49% hombres y un 39% mujeres. Con relación a la dirección de las tesis doctorales realizadas por los encuestados, se ha analizado, no sólo la dirección, sino también la codirección. Así, se observa que los hombres dirigen<sup>12</sup> un 76,4% de las tesis doctorales frente a las mujeres con un 23,6%. Este porcentaje de directoras aumenta un poco, hasta el 25%, cuando se trata de tesis dirigidas a mujeres y sufre una disminución, hasta el 20%, cuando se dirigen tesis a hombres. Incluso en la codirección, los hombres dirigen más tesis doctorales (59%) que las mujeres (41%). Por último, el número medio de estancias es menor a 1, lo que indica que existe un amplio porcentaje de los encuestados que no han realizado ninguna estancia de más de 3 meses fuera de su universidad. Si comparamos estos datos en función de hombres y mujeres, vemos como en el caso de las mujeres la media asciende a 0,92 y en los hombres se reduce a 0,82, no superando la unidad en ninguno de los dos casos.

Tabla 3. Factores Institucionales

	Mujeres (200 observaciones)	Hombres (153 observaciones)	Total (353 observaciones)
	Media	Media	Media
LORU	0,76	0,79	0,77
Tesisloru	0,39	0,49	0,43
Directora	0,25	0,20	0,23
Co-directora	0,45	0,36	0,41
Nº de estancias	0,92	0,82	0,87

Fuente: Elaboración propia.

<sup>12</sup>La variable dirección de tesis, toma el valor de 0 si la dirección es de un hombre y 1 si es una mujer.



Por último, en la [Tabla 4](#) se presentan datos relativos a la situación profesional y a factores de producción. En ellos se observa cómo la media de entrada a la universidad se sitúa en el año 1995, cuando estaba vigente la LORU. En este sentido, se ve una amplia diferencia con respecto a la fecha de incorporación a la universidad de los hombres y las mujeres en casi 10 años, lo que pone de relieve que hace 50 años las mujeres tenían mayores dificultades a la hora de acceder, no sólo al mercado laboral, si no a determinados puestos de trabajo. Asimismo, estos resultados muestran el envejecimiento de la plantilla en el área de Contabilidad, resultados que son consecuentes con los de la Universidad en General y en las Facultades de Económicas en particular

Por otro lado, vemos como el 93% de la muestra son doctores, no presentando muchas diferencias los datos relativos a hombres o mujeres. Si se analiza el tiempo que se tarda en alcanzar la titularidad en la universidad, la media se sitúa en 4 o 5 años, siendo, menor para las mujeres que para los hombres (4,06 frente al 4,42). En este caso, se debe indicar que el 60% de la muestra de titulares está formado por mujeres frente al 40% de los hombres. El tiempo medio de acceso a la cátedra desde el doctorado es superior en el caso de las mujeres, 16 años frente a los casi 13 para los hombres. Con respecto a la producción científica, se observa que la media de sexenios se sitúa en 0,78, ya que un 57% de los encuestados/as no los poseen. Para el caso de los hombres, la media se sitúa en 0,98, siendo el máximo de 6, frente al 0,58 de las mujeres, con un máximo de 5 sexenios. Para el caso de tesis dirigidas por los/as docentes encuestados/as se ve como la media general se sitúa en 2,4 tesis, siendo superior en el caso de los hombres con 3,39 tesis frente a 1,65 para el caso de las mujeres. Estos resultados parecen poner de relieve la supremacía de los hombres en los programas de doctorado, direcciones de tesis etc., en los departamentos de Contabilidad y también la preferencia, hasta ahora, de los doctorandos/as por los directores frente a las directoras. A continuación, si analizamos el número de proyectos nacionales en los que se ha sido investigador/a principal, vemos como el número máximo asciende a 7 siendo la media de 0,33 a nivel general. Esta cifra asciende a 0,49 de media en el caso de los hombres, manteniéndose el máximo de 7, y se reduce a 0,22 en el caso de las mujeres, reduciéndose también el número máximo de proyectos dirigidos por ellas. Por último, el ranking de Shanghai de 2020 de la universidad en la que ejercen los encuestados no presenta diferencias en cuestión de género.

**Tabla 4. Datos académicos y profesionales**

	Mujeres			Hombres			Total		
	Min	Max	Media	Min	Max	Media	Min	Max	Media
Año incorporación universidad	1970	2018	1996	1959	2018	1994	1959	2018	1995
Doctor	0	1	0,94	0	1	0,92	0	1	0,93
Tiempo a TU	0	15	4,06	0	22	4,42	0	22	4,23
Tiempo a CU	6	26	16,2	3	19	12,83	3	26	13,77
Nº de Sexenios	0	5	0,58	0	6	0,98	0	6	0,75
Tesis dirigidas	0	26	1,65	0	38	3,39	0	38	2,4
IPproyecnac	0	6	0,22	0	7	0,49	0	7	0,33
Ranking de Shanghai 2020	0	19,31	8,54	0	19,31	8,51	0	19,31	8,53

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.2. Análisis de los resultados

Una vez comentados los datos descriptivos de la muestra, se analizan los resultados obtenidos de los análisis para ir respondiendo a cada una de las cuestiones planteadas en el

estudio.

En la Cuestión de Investigación 0 nos preguntamos si se produce en el área de Contabilidad el efecto de “tubería con fugas” en la carrera académica de las mujeres. Para responder a esta cuestión, en primer lugar, se analiza la existencia de diferencias con respecto a la realización del doctorado, comprobándose que la media de hombres y mujeres con doctorado es similar (véase [Tabla 4](#)). Además, la prueba chi-cuadrado indica que no existen diferencias significativas entre ambas muestras ( $\chi^2(1) = 0.2376$ ,  $p = 0.626$ ). Por lo tanto, podemos afirmar que el porcentaje de mujeres que realizan el doctorado es igual que el de hombres.

En lo que se refiere a la probabilidad de promocionar a titular o catedrático, se observa que la edad resulta positiva y significativa en ambos casos (véase [Tabla 5](#)), es decir, a mayor edad mayor probabilidad de alcanzar la titularidad en 5 años y la cátedra en 14. Por otro lado, el género también resulta significativo en ambos casos, otorgando una mayor probabilidad a las mujeres que defendieron la tesis durante la vigencia de la LORU para alcanzar la titularidad. Por el contrario, se observa que, en la cátedra, son los hombres los que tienen una mayor probabilidad de alcanzarla en 14 años con independencia de la ley vigente cuando defendieron la tesis, el valor del coeficiente obtenido es más elevado que en el caso de la titularidad para las mujeres, lo que supone un aumento porcentual de la probabilidad de alcanzar la cátedra para los hombres frente a las mujeres. Para el caso del número de sexenios, variable de producción que introducimos como variable de control, puesto que es un factor clave para la promoción, vemos como en ambos casos esta variable es positiva y significativa, lo que indica que a mayor número de sexenios mayor probabilidad de alcanzar la titularidad en 5 años y la cátedra en 14.

**Tabla 5. Análisis Probabilístico de Titularidad y Cátedra**

	Titularidad	Cátedra
Female	0,319 (0,159)**	-0,487 (0,249) **
Edad	0,031 (0,011)***	0,055 (0,016)***
Número de sexenios	0,228 (0,077)***	0,531 (0,099)***
Tesisloru	1,168 (0,187)***	-0,063 (0,316)
Nº de observaciones	328	328
R2	0,26	0,38

Errores estándar en paréntesis. \*\*\* $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$   
Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados nos permiten responder a nuestra cuestión de investigación cero de manera afirmativa para el caso de promocionar a la cátedra. Es decir, no existe una menor probabilidad en las mujeres de promocionar a titular, pero sí la probabilidad de promocionar a la cátedra es menor para ellas. Esto implica que en los puestos intermedios de la carrera docente, los hombres y mujeres están representados de forma similar e incluso las mujeres académicas en el área de Contabilidad tienen una mayor probabilidad, aunque discreta, de alcanzar la titularidad en 5 años. Sin embargo, la brecha de género se abre cuando se analiza la probabilidad de alcanzar la cátedra en 14 años, donde los hombres tienen una mayor probabilidad de alcanzarla, con una significatividad del 95%. Se confirma en España y para el área de Contabilidad que existen diferencias de género en la promoción a la cátedra igual que ocurre en otros países europeos ([Bosquet et al., 2019](#); [Auriol et al., 2019](#); [Corsi et al., 2014](#); [Blackaby et al., 2005](#); [Persson, 2003](#)) y en EE.UU. ([Ceci et al., 2016](#); [Ginther & Kahn, 2004](#)). Estos resultados ponen de manifiesto la existencia de “tubería con fugas” ([Auriol, Griebel & Wilhelm, 2019](#); [Lundberg & Stearns, 2019](#); [Bayer & Rouse, 2016](#)) en el área de Contabilidad y la concentración de las académicas

contables en la base de la Universidad Pública, ostentando los puestos de mayor responsabilidad los hombres académicos. Por tanto, no caben dudas de que la estructura de la Universidad Pública española en el área de Contabilidad no es neutra con relación al género y sus características estructurales condicionan la carrera académica de forma diferenciada para hombres y mujeres (Acker, 1990).

Posteriormente, en la Cuestión de Investigación número uno nos planteamos si las variables institucionales explican el sesgo de género en la probabilidad de promocionar. En este sentido, tal y como ya se ha explicado, con objeto de verificar si los cambios legislativos que se han producido a lo largo del horizonte temporal analizado influyen en la probabilidad de alcanzar la titularidad o la cátedra, se ha introducido en el modelo una variable que recoge la ley vigente cuando las personas encuestadas comenzaban su carrera académica, este hito lo hemos definido por la lectura de la tesis, la cual otorga el título de doctor, hecho necesario para alcanzar tanto la titularidad como la cátedra. Por otro lado, hemos introducido la variable directora para analizar la influencia del género del director o directora de tesis en la carrera académica de un doctorando/a, su integración social en la estructura universitaria y como posible factor impulsor de su carrera. Por último, hemos introducido la variable número de estancias para analizar si la movilidad es un factor determinante a la hora de obtener la titularidad y la cátedra.

Los resultados indican que la edad continúa resultando positiva y significativa tanto para alcanzar la titularidad como la cátedra (véase [Tabla 6](#)). La Ley de Universidades vigente tiene un impacto significativo para alcanzar la titularidad en 5 años, de forma positiva si el académico conseguía su doctorado bajo la vigencia de la LORU. Sin embargo, para alcanzar la cátedra las distintas leyes no tienen un efecto significativo. Por otro lado, tener una directora de tesis ralentiza alcanzar la titularidad frente al hecho de tener un director, pero no tiene efecto significativo en el caso de la cátedra. Con respecto a la movilidad, no resulta significativa en ninguno de los modelos, por lo que no parece un factor decisivo para alcanzar ni la titularidad ni la cátedra. Por último, la variable de género resulta positiva y significativa para el caso de la titularidad, es decir, que aquellas mujeres académicas que defendieron la tesis durante la vigencia de la LORU tenían mayor probabilidad de alcanzar la titularidad en 5 años, siendo un factor explicativo en términos positivos de esta probabilidad el número de sexenios de investigación y en términos negativos si su directora de tesis era una mujer. Sin embargo, esta variable se convierte en negativa y significativa en el caso de la cátedra, manteniéndose las variables edad y número de sexenios como positivas y significativas, no resultando significativas el resto de variables institucionales. Ser un hombre académico y el número de sexenios aumenta la probabilidad de alcanzar la cátedra en 14 años con independencia de la ley de universidades vigente cuando se defendió la tesis y del género de su director o directora de la misma. Parece que a los académicos consolidados tanto la ley vigente como quién fue su director/a de tesis no les afecta significativamente para alcanzar la cátedra.

Los resultados indican que la estructura de la Universidad no es neutra con relación al género y los factores institucionales, como la ley vigente, influyen para alcanzar la titularidad y especialmente en el caso de las académicas. Por tanto, la LORU contribuía positivamente a que las mujeres académicas tuvieran mayor probabilidad de alcanzar la titularidad pero no así el resto de leyes. Además, comprobamos que el capital social del académico/a, es decir, la relación con su director o directora sí afecta a la probabilidad de su promoción a titu-

lar, positivamente si el director es hombre y negativamente si es mujer. Estos resultados muestran que la red relacional está tejida con sesgo de género (Marini & Meschitti, 2018; Van den Brink & Benschop, 2014, 2012a; Van den Brink et al., 2010), ya que los hombres siguen dominando las redes de poder y poseen mayor capacidad de visibilizar e integrar a los académicos/as junior, facilitando su promoción hasta la titularidad, no así para la cátedra. Se corrobora así la cuestión de partida, coincidiendo con la discusión de Sanz-Menéndez et al. (2013), que indican que los factores estructurales en la Universidad y concretamente en el área de Contabilidad explican la trayectoria de la carrera académica de los y las doctorandas y de ahí las preferencias por elegir un director de tesis en lugar de una directora, ya que los factores de la integración social explican positivamente la promoción frente a factores como la movilidad.

La productividad medida a través de los sexenios de investigación tiene un efecto positivo y significativo en la probabilidad de alcanzar tanto la titularidad como la cátedra, tanto para hombres como para mujeres. Y, como era de esperar según los méritos exigidos por las distintas leyes de universidades, el efecto de la productividad para la cátedra es mucho mayor que para la titularidad. Esto unido a que son los hombres los que tienen mayor probabilidad de alcanzar la cátedra mientras que las mujeres tienen menor probabilidad de alcanzarla. Dichos resultados parecen estar en la línea de las reflexiones de Lynch et al. (2012) con relación a la transformación experimentada por las universidades, de tal forma que la productividad se ha transformado en un factor determinante del sistema de evaluación y promoción del académico/a, beneficiando a los hombres ya que les permite alcanzar con mayor probabilidad los puestos académicos de mayor responsabilidad. Por todo ello, podemos responder afirmativamente a la cuestión de investigación número 1 para la promoción a la cátedra.

**Tabla 6. Factores Institucionales**

	Titularidad	Cátedra
Edad	0,031** (0,012)	0,055*** (0,016)
Número de sexenios	0,240*** (0,086)	0,556*** (0,104)
Tesisloru	1,124*** (0,193)	-0,064 (0,327)
Directora	-0,723*** (0,211)	-0,387 (0,397)
Número de estancias	0,004 (0,026)	-0,009 (0,028)
Female	0,410** (0,166)	-0,510** (0,256)
Nº de observaciones	317	317
R2	0,29	0,40

Errores estándar en paréntesis. \*\*\* $p < 0.01$ , \*\* $p < 0.05$ , \* $p < 0.1$   
Fuente: Elaboración propia.

En la Cuestión de Investigación número 2, nos planteábamos si los diversos factores familiares explican la diferencia de género en la promoción. En primer lugar, analizamos si existe brecha en la promoción de las madres frente al resto de condiciones familiares (mujer sin hijos, padres y hombres sin hijos) y los resultados muestran que ser madre tiene un efecto negativo sobre la probabilidad de obtener la cátedra (véase [Tabla 7](#)). Por tanto, se confirma la evidencia empírica previa (Morrison et al., 2011; Wolfinger et al., 2008) que sugería que la maternidad tenía un impacto negativo en la carrera de las mujeres provocando el efecto “tuberías con fugas” (Hansmann & Schröter, 2018). La intensificación del trabajo remunerado en la Universidad amplifica las tensiones y conflictos con relación al equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente para las madres, ya que la organización estructural del trabajo coloca de manera desproporcionada la responsabilidad de los cuidados sobre ellas (Toffoleti & Starr, 2016).

Tabla 7. Madres vs Resto de colegas

	Madres		Mujeres sin hijos		Padres		Hombres sin hijos	
	Titularidad	Cátedra	Titularidad	Cátedra	Titularidad	Cátedra	Titularidad	Cátedra
Madres	0,102 (0,158)	-0,746** (0,289)						
Mujeres sin hijos			0,476** (0,231)	0,277 (0,361)				
Padres					-0,177 (0,164)	0,280 (0,247)		
Hombres sin hijos							-0,379 (0,357)	0,782* (0,464)
Edad	0,026** (0,011)	0,056*** (0,016)	0,045** (0,013)	0,064*** (0,016)	0,029** (0,011)	0,058*** (0,017)	0,026** (0,012)	0,062*** (0,016)
Número de sexenios	0,209*** (0,075)	0,540*** (0,100)	0,257*** (0,072)	0,549*** (0,099)	0,220*** (0,078)	0,528*** (0,100)	0,189** (0,076)	0,567*** (0,100)
Tesisloru	1,173*** (0,186)	-0,041 (0,325)	1,166*** (0,187)	-0,079 (0,302)	1,171*** (0,186)	-0,076 (0,306)	1,170*** (0,187)	-0,061 (0,312)
Observaciones					328			
R2	0,26	0,40	0,20	0,37	0,26	0,37	0,27	0,38

Variables: "Madres" toma valor uno si se trata de una mujer con hijos. "Mujeres sin hijos" toma valor uno si se trata de una mujer sin hijos. "Padres" toma valor uno si se trata de un hombre con hijos. "Hombres sin hijos" toma valor uno si se trata de un hombre sin hijos. Errores estándar en paréntesis; \*\*\*p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1 Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la existencia o no de brecha entre las madres y el resto de mujeres sin hijos, en la [Tabla 7](#) podemos apreciar cómo para la titularidad, las mujeres sin hijos tienen mayor probabilidad de alcanzarla que las madres. Y, además, las madres tienen menos probabilidad de alcanzar la cátedra en 14 años. Los resultados indican que existen diferencias en la carrera académica entre madres y mujeres sin hijos. Mientras que las mujeres sin hijos tienen mayor probabilidad de alcanzar la titularidad, y además su condición familiar no les afecta a su progreso hacia la cátedra, las madres ven ralentizada su carrera académica en la etapa de consecución de la cátedra. Por tanto, podemos afirmar que los cuidados y la maternidad afectan a la carrera académica ralentizándola o bien socavándola por completo ([Morrison, Rudd & Nerad, 2011](#); [Wolfinger et al., 2008](#); [Ginther & Kahn, 2014](#)).

Si en lugar de realizar la comparación dentro del propio grupo de las mujeres, comparamos las madres frente a los padres, observamos que para alcanzar la titularidad el hecho de tener hijos no es condicionante, pero sí lo es para alcanzar la cátedra, ya que en este caso la condición de madre afecta de forma negativa y significativa al 95 % a la probabilidad de alcanzar la cátedra en 14 años. Estos resultados están en la línea de los obtenidos por [Sánchez de Madariaga et al. \(2011\)](#) con relación a los hombres con hijos que, en circunstancias académicas similares, tienen más probabilidades de ser ascendidos, en nuestro caso a la cátedra, que las mujeres académicas con hijos, ya que para los hombres la condición de padres no les afecta a la probabilidad de promocionar mientras que a las madres les perjudica.

Por último, analizamos la existencia de brecha de las madres frente a los hombres sin hijos (última columna de la [Tabla 7](#)). Los resultados indican que los hombres sin hijos, no les afecta a la probabilidad de obtener la titularidad, pero sí les afecta de forma positiva y significativa al 90 % para la cátedra. Se confirma una vez más la existencia de diferencias de género en la carrera académica entre hombres y mujeres, especialmente en la promoción a la cátedra, y siendo esta brecha mayor cuando introducimos la condición familiar de la maternidad para las mujeres frente a los hombres sin hijos.

En las universidades públicas españolas y en el área de Contabilidad los resultados indican que tener hijos solo frena o paraliza el progreso académico de las mujeres, ya que para los hombres tener hijos no tienen efectos sobre su carrera. Una vez más constatamos que son las madres académicas las

que se enfrentan en mayor medida al desafío de lidiar con las demandas del trabajo remunerado junto con las responsabilidades de cuidado no remuneradas ([Gallardo, 2021](#); [Misra et al., 2012](#); [Doyle & Hind, 1998](#)) y perjudican sus carreras. Y, aunque las mujeres sin hijos tienen mayor probabilidad de alcanzar la titularidad que el resto de colegas, son los hombres sin hijos los que tienen mayor probabilidad de alcanzar la cátedra, lo que explica una clara y profunda segregación vertical entre académicos y académicas contables.

En segundo lugar, si seguimos profundizando en los factores familiares, analizamos cómo puede afectar a la promoción el hecho de que se tenga pareja con o sin trabajo. Este hecho puede condicionar la carga de responsabilidades en los cuidados y tareas en el hogar. En este caso, se observa que ser mujer y tener pareja con trabajo afecta de manera negativa y significativa a la probabilidad de lograr la cátedra, pero no es significativo en el caso de la titularidad. Sin embargo, cuando lo que se analiza es el hecho de ser mujer con pareja sin trabajo, se aprecia que en este caso afecta positivamente a la probabilidad de lograr la titularidad (Panel A de la [Tabla 8](#)). Para los hombres que sus parejas tengan o no trabajo no afecta de forma significativa a la probabilidad de lograr ni la titularidad ni la cátedra (Panel B de la [Tabla 8](#)). Estos resultados ponen de manifiesto que las mujeres siguen asumiendo hoy día, por término medio, mayor parte de los cuidados, ya sea por hijos y/o pareja, y ello provoca la ralentización de su promoción a la cátedra. Asimismo, están en consonancia con los obtenidos con relación a la condición familiar de tener pareja sin trabajo, cuyo efecto sobre la probabilidad de alcanzar la titularidad por la mujer aumenta significativamente, ya que no se ve abocada a asumir en mayor medida los cuidados.

Parece confirmarse que el orden de trabajo en España sigue dando primacía a los hombres, ubicando a las mujeres como responsables del trabajo no remunerado y asumiendo la doble jornada laboral que lastra su carrera académica. Por tanto, nuestros resultados corroboran la existencia de brecha de género en la carrera académica en el área de contabilidad y que tener pareja con trabajo fuera del hogar afecta negativamente y significativamente a las mujeres, no así a los hombres, coincidiendo con la evidencia empírica previa ([Morrison et al., 2011](#); [Wolfinger et al., 2008](#)).

Por último, en la Cuestión de Investigación número 3, nos planteamos si existe brecha de género en la producción investigadora. Para ello, en primer lugar, usamos como varia-

**Tabla 8. Influencia del trabajo de la pareja en la carrera académica**

Panel A) Influencia del trabajo de la pareja en la carrera académica de las mujeres				
	Pareja con trabajo		Pareja sin trabajo	
	Titularidad	Cátedra	Titularidad	Cátedra (1)
Edad	0,028** (0,011)	0,058*** (0,017)	0,026** (0,011)	
Número de sexenios	0,208*** (0,076)	0,545*** (0,099)	0,214*** (0,076)	
Tesisloru	1,177*** (0,186)	-0,097 (0,316)	1,164*** (0,186)	
Pareja	0,130 (0,159)	-0,495* (0,272)	0,937** (0,440)	
Nº Observaciones	328	328	328	
R2	0,26	0,38	0,26	

  

Panel B) Influencia del trabajo de la pareja en la carrera académica de los hombres				
	Pareja con trabajo		Pareja sin trabajo	
	Titularidad	Cátedra	Titularidad	Cátedra
Edad	0,027** (0,012)	0,062*** (0,016)	0,029** (0,011)	0,055*** (0,017)
Número de sexenios	0,220*** (0,078)	0,539*** (0,099)	0,210*** (0,076)	0,542*** (0,099)
Tesisloru	1,183*** (0,187)	-0,087 (0,298)	1,153*** (0,185)	-0,030 (0,315)
Pareja	-0,236 (0,168)	0,084 (0,252)	-0,354 (0,367)	0,511 (0,417)
Nº Observaciones	328	353	353	353
R2	0,26	0,37	0,26	0,37

(1) El modelo que testa cómo afecta a la probabilidad de que una mujer con pareja sin trabajo logre la cátedra en 10 años, no se ajusta porque el número de observaciones disponibles es insuficiente.

Errores estándar en paréntesis. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: Elaboración propia.

ble explicativa el número de sexenios que ha obtenido cada persona, tal y como hemos indicado anteriormente, ya que es la medida utilizada a nivel institucional para analizar la producción investigadora. El análisis descriptivo (véase [Tabla 4](#)) ponía de manifiesto como los hombres poseen por término medio mayor número de sexenios que las mujeres. En la [Tabla 9](#) se muestran los resultados obtenidos al realizar el test de diferencias de medias (U de Mann-Whitney) sobre las distintas variables comparadas. En el Panel A, al comparar la producción científica de las mujeres con respecto a los hombres se observa que existen diferencias significativas, resultando la producción investigadora mayor para los hombres, dado que el valor medio obtenido es superior que las mujeres. De hecho, la productividad se sitúa en un valor medio de 0,98, muy superior a la media de toda la población que se situaba en 0,56 (tal y como se observa en la [Tabla 4](#) de descriptivos), por lo que se puede concluir que las mujeres son menos productivas que los hombres.

A continuación, al analizar la producción de las mujeres, atendiendo a factores familiares que pueden condicionar dicha producción, vemos como el hecho de ser mujer y tener o no hijos no presenta diferencias significativas en la producción, tal y como puede observarse en el Panel B de la [Tabla 9](#).

Profundizando en el análisis de los factores familiares, se contrasta si el hecho de tener hijos influye en la productividad entre hombres y mujeres. En este caso, en el Panel C podemos observar como el test arroja un valor de 3,362 y una probabilidad de 0,0008, por lo que se puede concluir que existen diferencias significativas entre las muestras. Las madres son menos productivas que los padres. En este caso, cabe destacar el elevado valor medio en la productividad de los hombres, 1,098 frente al 0,59 de las mujeres, casi el doble, hecho que puede deberse a que una situación familiar estable proporciona mayor facilidad de progreso profesional

para los padres, resultados que coinciden con los de [Morrison et al. \(2011\)](#).

Por otro lado, si lo que se compara es la productividad de las madres frente a los hombres sin hijos (panel D, [Tabla 9](#)), se ve como existen diferencias significativas, resultando algo más productivas las madres frente a los hombres sin hijos (0,5 y 0,2 sexenios de media respectivamente). Debemos indicar que, en este caso, la edad media de las madres se sitúa en torno a los 50 años y la de los hombres sin hijos en 44, hecho que puede explicar esa diferencia en productividad, ya que como se ha indicado anteriormente, la edad es un factor influyente a la hora de progresar en la carrera académica, por lo que cabe suponer que, a mayor edad, mayor número de sexenios. En el caso contrario, cuando se analiza la productividad de hombres y mujeres sin hijos, se obtiene que no existen diferencias significativas ( $z = -1.621$ ,  $prob = 0,105$ ).

Finalmente, en el panel F de la [Tabla 9](#) se observa que sí existen diferencias significativas entre las mujeres sin hijos y los padres, siendo el grupo de los padres más productivo que el de las mujeres sin hijos, ya que ellos tienen de media 1 sexenio frente al 0,5 de ellas.

**Tabla 9. Análisis del número de sexenios**

Panel A. Mujeres vs. Hombres			
Variable	Mujeres (N=200)	Hombres (N=153)	Diferencia
	Media	Media	Estadístico Z
Producción (sexenios)	0,575	0,980	2,900 *

  

Panel B. Madres vs. Mujeres sin hijos			
Variable	Mujeres con hijos (N=149)	Mujeres sin hijos (N=51)	Diferencia
	Media	Media	Estadístico Z
Producción (sexenios)	0,597	0,509	-0,493

  

Panel C. Madres vs. Padres			
Variable	Madres (N=149)	Padres (N=132)	Diferencia
	Media	Media	Estadístico Z
Producción (sexenios)	0,597	1,098	3,362*

  

Panel D. Madres vs. Hombres sin hijos			
Variable	Madres (N=149)	Hombres sin hijos (N=21)	Diferencia
	Media	Media	Estadístico Z
Producción (sexenios)	0,597	0,238	-1,997*

  

Panel E. Mujeres sin hijos vs. Hombres sin hijos			
Variable	Mujeres sin hijos (N=51)	Hombres sin hijos (N=21)	Diferencia
	Media	Media	Estadístico Z
Producción (sexenios)	0,509	0,238	-1,621

  

Panel F. Mujeres sin hijos vs. Padres			
Variable	Mujeres sin hijos (N=51)	Padres (N=132)	Diferencia
	Media	Media	Estadístico Z
Producción (sexenios)	0,509	1,098	2,840*

\* Indica la existencia de diferencias significativas ya que la probabilidad <0,05.

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, dentro de la producción científica, otro factor a tener en cuenta es la capacidad formativa. En este sentido, si analizamos las tesis dirigidas por las personas encuestadas vemos como el análisis estadístico (test de medias) indica que existen diferencias significativas en el número de tesis dirigidas por hombres y por mujeres, resultando casi el doble en el caso de los hombres en comparación con las mujeres, tal y como se observa en la [Tabla 10](#), constatando la existen-

cia de brecha de género en este factor. Es decir, los hombres presentan mayor capacidad formativa que las mujeres, este hecho puede estar relacionado, por un lado, porque la red de poder o la red relacional en Contabilidad se ha tejido con sesgo de género (Marini & Meschitti, 2018; Van den Brink & Benschop, 2014, 2012a; Van den Brink et al., 2010) beneficiando a los académicos hombres (Morley, 2014 y 2013; Fuchs et al., 2001) y, por otro, porque la organización estructural del trabajo coloca de manera desproporcionada la responsabilidad del trabajo no remunerado sobre las mujeres, con independencia de las horas de trabajo remunerado que realicen (Toffoleti & Starr, 2016), haciendo difícil para las mujeres el equilibrio entre la vida personal y profesional.

**Tabla 10. Análisis del número de tesis dirigidas**

Variable	Mujeres (N=200) Media	Hombres (N=153) Media	Diferencia Estadístico Z
Tesis dirigidas	1,65	3,39	2,732 *

\* Indica la existencia de diferencias significativas ya que la probabilidad <0,05.  
Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, si analizamos la capacidad como investigador/a principal que poseen los profesores/as a través del número de subvenciones públicas nacionales que reciben para llevar a cabo sus proyectos de investigación y lograr así divulgar los resultados de sus investigaciones, podemos observar en los resultados cómo existen diferencias significativas entre el número de proyectos dirigidos por hombres y por mujeres (véase [Tabla 11](#)). De hecho, la media de proyectos dirigidos por hombres se sitúa en 0,49, reduciéndose a más de la mitad los dirigidos por las mujeres (0,22), manifestando así que los académicos reciben más número de subvenciones que las académicas para llevar a cabo sus investigaciones. Estos resultados obtenidos para el área de Contabilidad en la Universidad Pública se encuentran en consonancia con los de [Witteman et al. \(2019\)](#). La financiación mediante subvenciones es un factor clave para desarrollar la investigación hoy en día, por tanto, si el proceso de evaluación está sesgado por creencias con relación al género, es decir los hombres que siguen ocupando los puestos de responsabilidad y poder se involucran en los distintos procesos para favorecer a otros hombres ([Van den Brink & Benschop, 2014](#); [Fletcher et al., 2007](#)), se socava la producción investigadora liderada y realizada por mujeres, tal y como muestran nuestros resultados.

**Tabla 11. Análisis del número de proyectos nacionales dirigidos**

Variable	Mujeres (N=200) Media	Hombres (N=153) Media	Diferencia Estadístico Z
IPproyecnac	0,22	0,496	2,958 *

\* Indica la existencia de diferencias significativas ya que la probabilidad <0,05.  
Fuente: Elaboración propia.

Para concluir, comprobamos si existe brecha de género en la probabilidad de promocionar a titular y catedrático/a atendiendo a factores productivos. Los resultados indican que la probabilidad de obtener la titularidad en 5 años aumenta con la edad, la lectura de la tesis con la LORU, el número de sexenios y el número de proyectos nacionales en los que se es investigador principal, no resultando significativo el ranking de Shanghai ni la capacidad formativa del candidato/a (véase [Tabla 12](#)).

Como hemos mostrado con el análisis de diferencias de medias, las mujeres reciben menos proyectos de investigación y puede venir explicado porque reciben evaluaciones menos favorables como investigadoras principales ([Witteman et al.,](#)

2019), ya que parece que aún hoy en día las redes de poder en las universidades siguen estando dominadas por los hombres ([Morley, 2014 y 2013](#); [Fuchs et al., 2001](#)). Esta menor financiación, factor clave para desarrollar investigación liderada y realizada por mujeres, puede explicar en parte el menor número de sexenios obtenidos por las mujeres en el área de contabilidad. En esta línea, la capacidad formativa para promocionar a la cátedra, que se alcanza cuando el académico ha dirigido al menos 3 tesis según los criterios de la ANECA, también presenta sesgo de género, ya que como muestran nuestros resultados las mujeres dirigen menores tesis y lo hacen porque para un doctorando es más beneficioso entrar en la red relacional de un director hombre que mujer. Por tanto, las variables de producción investigadora que explican de forma positiva y significativa la probabilidad de alcanzar la cátedra como son número de sexenios de investigación, ser IP de proyectos nacionales y el número de tesis dirigidas, parecen presentar sesgo de género, lo que explica que los hombres tengan mayor probabilidad de alcanzar la cátedra que las mujeres en el área de Contabilidad.

**Tabla 12. Producción Investigadora**

	Titularidad	Cátedra
Edad	0,032*** (0,011)	0,035** (0,018)
Número de sexenios	0,169* (0,087)	0,341 *** (0,106)
Tesisloru	1,138*** (0,192)	-0,376 (0,640)
RankingS20	0,022 (0,014)	-0,019 (0,030)
IPproyecnac	0,179* (0,102)	0,295** (0,126)
Capacidad formativa	0,003 (0,119)	1,444*** (0,430)
Female	0,352** (0,161)	-0,788** (0,338)
Nº de observaciones	328	353
R2	0,27	0,57

Errores estándar en paréntesis. \*\*\*p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1  
Fuente: Elaboración propia.

## 5. Conclusiones y limitaciones

La carrera académica en el área de Contabilidad de las Universidades Públicas Españolas ha sufrido cambios a lo largo de horizonte temporal analizado, aunque de media se necesitan 5 años para alcanzar la titularidad desde la lectura de tesis y 14 años para alcanzar la Cátedra. La trayectoria de hombres y mujeres académicas es similar hasta alcanzar la titularidad, incluso las mujeres presentan mayor probabilidad de alcanzar la titularidad que los hombres aunque sea de forma discreta. Debemos tener en cuenta que el 77 % de los encuestados accedieron a la carrera académica con la vigencia de la LORU y prácticamente lograban la titularidad uno o dos años después de defender la tesis como un proceso natural de promoción sin exigencias adicionales al doctorado y a la docencia impartida durante su carrera. No obstante, desde que se consigue la titularidad la probabilidad de las mujeres para lograr la cátedra disminuye significativamente con respecto a la de los hombres, reduciéndose drásticamente el número de catedráticas frente a catedráticos, corroborándose así en nuestra área, al igual que en otras áreas y países, que se produce el efecto de tubería con fugas en la carrera académica de las mujeres. Este efecto provoca la concentración de las académicas contables en la base de la Universidad Pública, siendo los hombres los que ostentan los puestos de mayor responsabilidad.

Los resultados parecen mostrar que el origen de la desigualdad de género en la academia, y concretamente en el área de Contabilidad, se debe a multitud de factores interrelacionados, de dimensión institucional, familiar y de producción investigadora.

En relación con los factores institucionales, es decir, aquellos factores que diseñan la estructura de la Universidad, supeuestamente neutra al género cuando no lo es tal y como muestran nuestros resultados, hemos comprobado como la Ley de Universidades vigente en la defensa de tesis condiciona la promoción a la titularidad, para las mujeres, pero no para alcanzar la cátedra. Asimismo, los factores de integración social dominados por los académicos hombres explican de forma positiva y significativa la promoción a titularidad y, sin embargo, la movilidad que supone un factor clave a nivel internacional para lograr visibilidad y prestigio académico no tiene efecto sobre la promoción en nuestra área.

Con respecto a los factores familiares, confirmamos que tienen un efecto directo sobre las diferencias de género en la carrera académica, ya que tanto ser madre como tener pareja con trabajo tiene un efecto negativo sobre la probabilidad de alcanzar la cátedra en el caso de las mujeres, y sin embargo, el efecto es positivo para los hombres sin hijos e indiferente para los hombres con hijos. Según nuestros resultados la maternidad no tiene un efecto significativo sobre la probabilidad de alcanzar la titularidad lo que puede venir explicado por la muestra de mujeres encuestadas, por un lado el 76% de mujeres encuestadas accedieron a la carrera académica con la vigencia de la LORU y prácticamente lograban la titularidad uno o dos años después como un proceso natural de promoción sin exigencias adicionales al doctorado y a la docencia impartida durante su carrera y por otro, tras la entrada en vigor de la LOU que provocó la intensificación del trabajo en la universidad y la imposibilidad de equilibrar la vida personal y laboral ha podido llevar a muchas mujeres a retrasar su maternidad hasta alcanzar la titularidad (Mason & Goulden, 2002), como ya ocurre Alemania, en Canadá (Yseldyk et al., 2019) y en EE.UU. (Cole & Zuckerman, 1987). Además, cuando las mujeres tienen pareja sin trabajo la probabilidad de alcanzar la titularidad aumenta. Y, parece que el objetivo para dilatar en el tiempo la maternidad no está relacionado con el logro de la cátedra sino con la estabilidad. Los resultados sugieren que las mujeres sin obligaciones familiares se ajustan mejor al mundo académico (Mason & Goulden, 2002) porque en el momento que deciden ser madres sus carreras se ralentizan y la mayoría no logra la cátedra.

Finalmente, aunque nuestros resultados no arrojan relación estadísticamente significativa entre la vigencia de la LOU y RLOU y la carrera académica, el cambio de legislación sí la ha afectado, ya que impuso un mecanismo de promoción basado en índices rígidos y estandarizados de percepción de "excelencia científica" basados en indicadores bibliométricos que están aumentando la competitividad y la intensificación de las horas trabajadas entre los académicos. Objetivamente los estándares exigidos para la promoción, especialmente en investigación, son significativamente más exigentes y las mujeres, según nuestros resultados, obtienen menos sexenios de investigación que los hombres. Y, si tenemos en cuenta factores familiares, las madres obtienen menos sexenios de investigación que los padres que puede estar explicado porque las mujeres en España dedican el doble de horas al trabajo en el hogar que los hombres, de hecho, cuando una mujer no tiene hijos su producción investigadora no presenta diferencias significativas con respecto a la de los hombres sin hijos. Esto puede ser consecuencia, por un lado, de que al establecer los nuevos estándares de promoción y evaluación, no se conceptualizó e institucionalizó de forma adecuada el concepto de trabajo, no considerando sus relaciones con el cuidado y los hogares (Pocock, 2005) y estableciendo como prototipo de académico ideal a un hombre dedicado al trabajo remunerado 24 horas al día y 7 días a la semana, des-

preocupado del trabajo no remunerado. Y, por otro, de la barrera que se encuentran las mujeres para lograr financiación mediante proyectos competitivos. Las académicas contables reciben menos proyectos de investigación lo que puede venir explicado porque reciben evaluaciones menos favorables como investigadoras principales (Witteman et al., 2019), es decir, son sometidas a estándares más exigentes que sus homólogos, ya que parece que aún hoy en día las redes de poder en las universidades siguen estando dominadas por los hombres (Morley, 2014 y 2013; Fuchs et al., 2001;). Este tipo de financiación supone un factor clave para desarrollar investigación liderada y realizada por mujeres y por ende, para publicar y obtener sexenios de investigación. Y, por último, por la capacidad formativa que depende del número de tesis dirigidas. Las académicas contables dirigen menos tesis que sus homólogos masculinos y este hecho parece estar explicado porque las redes relacionales en el área de contabilidad están dominadas por los hombres, lo que les confiere mayor capacidad formativa y mayor número de publicaciones. En conclusión, las variables que explican la producción investigadora de un/a académico/a y que tienen un efecto positivo sobre la probabilidad de alcanzar la cátedra, parecen tener sesgo de género lo que puede explicar parte de las diferencias en las trayectorias académicas entre hombres y mujeres contables.

## IMPLICACIONES ACADÉMICAS

En las Universidades Públicas Españolas y en el área de Contabilidad la carrera académica es dilatada en el tiempo ya que se necesitan desde que se defiende la tesis 14 años, por término medio, para lograr la cátedra. Hay diferencias muy significativas en las velocidades de las carreras entre hombres y mujeres, ya que las mujeres tienen una menor probabilidad que los hombres de alcanzar la cátedra y la mayoría no llega a este hito, produciéndose el efecto de tubería con fugas. La brecha se debe a la interrelación de factores institucionales, familiares y de producción investigadora que deben ser tenidos en cuenta para que una institución como la Universidad establezca los mecanismos adecuados para reducir hasta eliminar las diferencias.

## IMPLICACIONES PARA LA SOCIEDAD

Uno de los factores más influyentes en las diferentes velocidades de la carrera académica entre hombres y mujeres es la condición de madre. Por término medio, las mujeres siguen asumiendo el doble de horas de trabajo en el hogar que los hombres, abocando a las mujeres, o bien, a renunciar a promocionar a los niveles senior o, bien a renunciar o postergar formar un hogar. En este sentido, se harían necesarias, por un lado, políticas educativas para fomentar una mayor implicación de los padres en el cuidado de los hijos y la gestión doméstica y, por otro, políticas de conciliación adecuadas que posibiliten la igualdad real.

## IMPLICACIONES INSTITUCIONALES

Los resultados ponen de manifiesto que los factores institucionales que establecen como se estructura las Universidades, y en concreto al área de contabilidad, explican las diferencias de género en la carrera académica. Por un lado, Los estándares de promoción y evaluación establecidos en la Ley de Universidades han ralentizado la promoción y envejecido la plantilla del área de contabilidad y, por otro, las características estructurales como el dominio de las redes de poder en

los Departamentos y de la propia Universidad también tienen una influencia muy significativa sobre la probabilidad de promocionar perjudicando a las mujeres académicas. Estas cuestiones deben ser abordadas de tal forma que reduzca los fallos del propio sistema, integrando en la definición de académico/a ideal la dimensión del trabajo no remunerado y eliminando aquellas barreras ideológicas que les impide a las mujeres alcanzar puestos de responsabilidad.

## LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Las encuestas no están libres de limitaciones, una de ellas es el sesgo que surge cuando la muestra no es representativa de la población. Es difícil alcanzar la cobertura completa o amplia, dado que la participación es voluntaria y los encuestados pueden rehusar participar en ellas<sup>13</sup>. Aunque no conteste la población completa, la muestra puede ser representativa si quienes no responden no son diferentes, en las características relevantes, respecto a los que sí responden. Esta encuesta tiene como objetivo analizar la evolución de la carrera académica, por ello hay buenas razones para suponer que la tasa de respuesta será mayor entre la gente con mayor éxito en su carrera. A pesar de sus limitaciones es importante para la Ciencia llevar a cabo comparaciones y tratar de comprender lo que está sucediendo (Griliches & Intriligator, 1986).

## FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Con objeto de soportar o rebatir los resultados expuestos sería interesante ampliar la muestra en el área de contabilidad, así como a otras áreas de la rama de Economía de la Empresa y Economía.

## Financiación

Esta investigación no recibió ninguna subvención específica de organismos de financiación de los sectores público, comercial o sin ánimo de lucro.

## Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

## References

- Academias Nacionales (2011). *Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty*. Washington, DC: Committee on Gender Differences in Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty, Committee on Women in Science, Engineering, and Medicine [of] Policy and Global Affairs [and] Committee on National Statistics, Division of Behavioral and Social Sciences and Education, the National Research Council of the National Academies, The National Academies Press.
- Acker, J. (1989). *Doing comparable worth: Gender, class and pay equity*. Philadelphia: Temple University Press.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Adda, J., Dustmann, C., & Stevens, K. (2017). "The Career Costs of Children". *Journal of Political Economy*, 125(2), 293-337. <https://doi.org/10.1086/690952>
- Aiston, S. J., & Jung, J. (2015). Women academics and research productivity: an international comparison. *Gender and Education*, 27(3), 205-220. <https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1024617>
- Auriol, E., Friebe, G., & Wilhelm, S. (2019). *Women in European Economics*. Mimeo. Available at [https://women-economics.com/download/Auriol.Friebe.Wilhelm\\_2019\\_Women.in.Economics.pdf](https://women-economics.com/download/Auriol.Friebe.Wilhelm_2019_Women.in.Economics.pdf)
- Baccini, A., Barabesi, L., Cioni, M., & Pisani, C. (2014). Crossing the hurdle: the determinants of individual scientific performance. *Scientometrics*, 101(3), 2035-2062. <https://doi.org/10.1007/s11192-014-1395-3>
- Bagues, M., Sylos-Labini, M., & Zinovyeva, N. (2017). Does the gender composition of scientific committees matter? *American Economic Review*, 107(4), 1207-38. <https://doi.org/10.1257/aer.20151211>
- Bayer, A., & Rouse, C. (2016) Diversity in the Economics Profession: A New Attack on an Old Problem. *Journal of Economic Perspectives*, 30 (4), 221-242. <http://dx.doi.org/10.1257/jep.30.4.221>
- Beneito, P., Boscá, J. E., Ferri, J., & García, M. (2018). Women across Subfields in Economics: Relative Performance and Beliefs. *Documento de Trabajo*, 06.
- Bettio, F., & Rosselli, A. (2001). Il femminismo (involontario?) degli economisti italiani. *Rivista italiana degli economisti*, 6(3), 451-458. <https://doi.org/10.1427/3703>
- Bittman, M., & Rice, J. M. (2002). The Spectre Of Overwork: An Analysis Of Trends Between 1974 And 1997 Using Australian Time-Use Diaries. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 12(3), 5-25. <https://doi.org/10.1080/10301763.2002.10722021>
- Blackaby, D., Booth, A. L., & Frank, J. (2005). Outside offers and the gender pay gap: Empirical evidence from the UK academic labour market. *The Economic Journal*, 115(501), F81-F107. <https://doi.org/10.1111/j.0013-0133.2005.00973.x>
- Blackburn, H. (2017). "The Status of Women in STEM in Higher Education: A Review of the Literature 2007-2017". *Science & Technology Libraries*, 36:3, 235-273. <https://doi.org/10.1080/0194262X.2017.1371658>
- Blackburn, R.T., Chapman D.W., & Cameron S.M. (1981). "Cloning" in academe: Mentorship and academic careers. *Research in Higher Education*, 15(4), 315-327. <https://doi.org/10.1007/BF00973512>
- Blau, F. D., Currie, J. M., Croson, R. T. A., & Ginther, D. K. (2010). Can Mentoring Help Female Assistant Professors? Interim Results from a Randomized Trial. *The American Economic Review*, 100(2), 348-352. <http://www.jstor.org/stable/27805017>
- Boring, A., & Zignago S. (2018). Economics: Where Are the Women? Blog Post Posted: 2018-07-03.
- Bosanquet, A., Mailey, A., Matthews, K. E., & Lodge, J. M. (2017). Redefining 'early career' in academia: a collective narrative approach. *Higher Education Research & Development*, 36(5), 890-902. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1263934>
- Boschini, A., & Sjögren, A. (2007). Is Team Formation Gender Neutral? Evidence from Coauthorship Patterns. *Journal of Labor Economics*, 25, 325- 365. <https://doi.org/10.1086/510764>
- Bosquet, C., Combes, P. P., & García-Peñalosa, C. (2019). Gender and promotions: evidence from academic economists

<sup>13</sup>Nuestra tasa de respuestas es del 36%, siendo bastante aceptable considerando que en la Family Resources Survey del Reino Unido en 2010-2011 fue de un 40%.

- in France. *The Scandinavian Journal of Economics*, 121(3), 1020-1053. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12300>
- Botella, C., Rueda, S., López-Iñesta, E., & Marzal, P. (2019). Gender Diversity in STEM Disciplines: A Multiple Factor Problem. *Entropy*, 21(1), 30. <https://doi.org/10.3390/e21010030>
- Bozeman B., & Feeney, M.K. (2007). Toward a Useful Theory of Mentoring A Conceptual Analysis and Critique. *Administration & Society*, 39(6), 719-739. <https://doi.org/10.1177/0095399707304119>
- Chatterjee, S., & Price, B. (1991). Regression diagnostics. New York: John Wiley & Sons.
- Chavance, B., & Labrousse, A. (2018). Institutions and 'Science': The Contest about Pluralism in Economics in France. *Review of Political Economy*, 30, 190 - 209. <https://doi.org/10.1080/09538259.2018.1449472>
- Clarke, J., Gewirtz, S., & McLaughlin, E. (2000). *New managerialism, new welfare?* London, UK: SAGE.
- Cea D 'Ancona, M. A. (1998). Metodología cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social. Madrid: Síntesis.
- Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S., & Williams, W. M. (2014). Women in academic science: A changing landscape. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(3), 75-141. <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>
- Ceci, S. J., & Williams, W. M. (2011). Understanding current causes of women's underrepresentation in science. *PNAS*, 108(8), 3157-3162. <https://doi.org/10.1073/pnas.1014871108>
- Ceci, S. J., Williams, W. M., & Barnett, S. M. (2016). Women's underrepresentation in science: Sociocultural and biological considerations. *Psychological Bulletin*, 135(2), 218-261.
- Cole, J.R., & Zuckerman, H. (1987). Marriage, motherhood and research performance in Science. *Scientific American*, 256(2), 119-125. <https://www.jstor.org/stable/24979323>
- Corsi, M., & Zacchia, G. (2014). Women Economists in Italy: A Bibliometric Analysis of their Scientific Production in the Past Decade. *Working Papers CEB*, 14.
- Corsi, M., D'Ippoliti, C., & Zacchia, G. (2017). Gendered careers: women economists in Italy. *Working Papers CEB* 17-003, ULB - Université Libre de Bruxelles.
- Corsi, M., D'Ippoliti, C., & Zacchia, G. (2018). A Case Study of Pluralism in Economics: The Heterodox Glass Ceiling in Italy. *Review of Political Economy*, 30(2), 172-189. <https://doi.org/10.1080/09538259.2018.1423974>
- Crabtree, S.A., & Shiel, C. (2018). Loaded dice: games playing and the gendered barriers of the academy. *Gender and Education*, 30 (7), 899-916. <https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1447090>
- Cuervo-Martínez, A., & Escobar-Pérez, J. (2018). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6(1), 27-36.
- Danell, R., & Hjerm, M. (2013). Career prospects for female university researchers have not improved. *Scientometrics*, 94(3), 999-1006. <https://doi.org/10.1007/s11192-012-0840-4>
- De Paola, M., Ponzio, M., & Scoppa, V. (2016). Are men given priority for top jobs? Investigating the glass ceiling in the Italian academia. IZA Discussion Paper, 9658.
- De Quinto, A., Hospido, L., & Sanz, C. (2020). The Child Penalty in Spain. *Banco de España*, documento n°. 2017.
- Deem, R. (2009). Leading and managing contemporary UK Universities: Do excellence and meritocracy still prevail over diversity? *Higher Education Policy*, 22(1), 3-17. <https://doi.org/10.1057/hep.2008.32>
- D'Ippoliti, C. (2017). 'Many-Citedness': Citations Measure More than Just Scientific Impact. Institute for New Economic Thinking Working Paper Series No. 57, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2993971> or <https://doi.org/10.2139/ssrn.2993971>
- Doyle, C., & Hind, P. (1998). Occupational stress, burnout and job status in female academics. *Gender, Work & Organization*, 5(2), 67-82. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00047>
- Fassa, F., & Kradolfer, S. (2013). The gendering of excellence through quality criteria: The case of the Swiss national science foundation professorships in Switzerland. *Tertiary Education and Management*, 19(3), 189-204. <https://doi.org/10.1080/13583883.2013.793379>
- Fletcher, C., Boden, R., Kent, J., & Tinson, J. (2007). Performing Women: The gendered dimensions of the uk new research economy. *Gender, Work & Organization*, 14(5), 433-453. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00359.x>
- Fox, M. F. (2005). Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists. *Social Studies of Science*, 35(1), 131-150. <https://doi.org/10.1177/0306312705046630>
- Friedman, M. (2002). *Capitalism and freedom*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Forget, E. (1995). America women economists, 1900-1940: doctoral dissertation and research specialization.
- Fuchs, S., von Stebut, J., & Allmendinger, J. (2001). Gender, science, and scientific organizations in Germany. *Minerva*, 39(2): 175-201. <https://doi.org/10.1023/a:1010380510013>
- Gallardo, M. (2021). Does maternity affect women's careers? Perceptions of working mothers in academia. *Educacion XX1*, 24(1), 405-428, <https://doi.org/10.5944/educXX1.26714>
- Gallen, Y. (2018). Motherhood and the gender productivity gap. *Becker Friedman Institute for Research in Economics Working Paper*, (2018-41).
- Gill, R. (2009). Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia. In Flood, R. & Gill, R. (Eds.), *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*. London: Routledge.
- Ginther, D. K. (2006a). Economics of Gendered Distribution of Resources in Academia. In *Biological, Social, and Organizational Components of Success for Women in Science and Engineering: Workshop Report* (pp. 56-60). Washington, DC: Committee on Maximizing the Potential of Women in Academic Science and Engineering, The National Academies Press.
- Ginther, D. K. (2006b). The Economics of Gender Differences in Employment Outcomes in Academia. In *Biological, Social, and Organizational Components of Success for Women in Science and Engineering: Workshop Report* (pp. 99-112). Washington, DC: Committee on Maximizing the Potential of Women in Academic Science and Engineering, The National Academies Press.
- Ginther, D. K., & Kahn, S. (2004). Women in Economics: Moving Up or Falling Off the Academic Career Ladder? *Journal of Economic Perspectives*, 18(3), 193-214. <https://doi.org/10.1257/0895330042162386>
- Ginther, D., & Kahn, S. (2014). Academic women's careers in the social sciences. In A. Lanteri & J. Vromen (Eds.), *The Economics of Economists: Institutional Setting, Individual Incentives, and Future Prospects* (pp. 285-315).



- Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139059145.015>
- Glucksmann, M. (1995). Why work? Gender and the 'total social organization of labour'. *Gender, Work & Society*, 2(2), 63-75.
- Gómez Bueno, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: revista de sociología*, 63-64, 123-140.
- Gómez Cama, M. M., Larrán Jorge, M., & Andrades Peña, F.J. (2016). Gender differences between faculty members in higher education: A literature review of selected higher education journals. *Educational Research Review*, 18, 58-69, <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2016.03.001>.
- Griliches, Z., & Intriligator, M.D. (1986). *Handbook of Econometrics*. Elsevier: Amsterdam.
- Hansmann, R., & Schröter, D. (2018). Equal opportunities in academic careers? how mid-career scientists at ETH Zurich evaluate the impact of their gender and age. *Sustainability*, 10(9), 3343. <https://doi.org/10.3390/su10093343>
- Hengel, E. (2017). Publishing while Female. Are women held to higher standards? Evidence from peer review. *Cambridge Working Papers Economics (CWPE)* 1753.
- Herschberg, C., Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2018). Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*, 34(4), 303-310. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.10.001>
- Hospido, L., & Sanz, C. (2019). Gender gaps in the evaluation of research: evidence from submissions to economics conferences. Documento de Trabajo n° 1918, Banco de España.
- Huopalainen, A. S., & Satama, S.T. (2019). Mothers and researchers in the making: Negotiating 'new' motherhood within the 'new' academia. *Human Relations*, 72(1). <https://doi.org/10.1177/0018726718764571>
- INE INSHT (2017). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España. INSHT: Madrid. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS.pdf/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45?t=1529925974398>
- Ivancheva, M., Lynch, M. K., & Keating, K. (2019). Precarity, gender and care in the neoliberal academy. *Gender, Work and Organization*, 26, 448-462. <https://doi.org/10.1111/gwao.12350>
- Jensen, K. S. H. (2005). *Women Working in Science, Engineering and Technology, Higher Education and Industry: A Literature Review*. IRIS (Informatics Research Institute) Salford University, Manchester.
- Kalpazidou Schmidt, E., & Cacace, M. (2017). Addressing gender inequality in science: the multifaceted challenge of assessing impact. *Research Evaluation*, 26(2), 102-114. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvx003>
- Kaminski, D., & Geisler C. (2012). Survival analysis of faculty retention in science and engineering by gender. *Science*, 335(6070), 864-866. <https://doi.org/10.1126/science.1214844>
- King, M.M., Bergstrom, C.T., Correll, S.J., Jacquet, J., & West, J.D. (2016). Men set their own cites high: Gender and self-citation across fields and over time. *arXiv*, n. 1607.00376. Available at <https://arxiv.org/abs/1607.00376>
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J.E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209. <https://doi.org/10.1257/app.20180010>
- Lee, F. S., Pham, X., & Gu, G. (2013). The UK research assessment exercise and the narrowing of UK economics. *Cambridge Journal of Economics*, 37(4), 693-717. <https://doi.org/10.1093/cje/bet031>
- Long, J., Scott, P., Allison, D., & McGinnis, R. (1993). Rank Advancement in Academic Careers: Sex Differences and the Effects of Productivity. *American Sociological Review*, 58(5), 703-722. <https://doi.org/10.2307/2096282>
- Lundberg, S., & Stearns, J. (2019). Women in Economics: Stalled Progress. *Journal of Economic Perspectives*, 33 (1), 3-22. <https://doi.org/10.1257/jep.33.1.3>
- Lynch, K., Grummell, B., & Devine, D. (2012). *New managerialism in education: Commercialization, carelessness and gender*. London: Palgrave Macmillan.
- Lynn, C.D., Howells, M.E., & Stein, M.J. (2018). Family and the field: expectations of a field-based research career affect researcher family planning decisions. *PLoS ONE*, 13(9), 1-25. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0203500>.
- Maes, K., Buitendijk, S., Rahm Hallberg, I., & Mantilleri, B. (2012). *Women, research and universities: Excellence without gender bias*. LERU Position Papers.
- Marini, G., & Meschitti, V. (2018). The trench warfare of gender discrimination: evidence from academic promotions to full professor in Italy. *Scientometrics* 115: 989-1006. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2696-8>
- Martin, J. (1994). The organization of exclusion: Institutionalization of sex inequality, gendered faculty jobs and gendered knowledge in organizational theory and research. *Organization*, 1(2), 401-431. <https://doi.org/10.1177/135050849412011>
- Mason, M. A., & Goulden, M. (2002). Do babies matter? *Academe*, 88(6), 21-27.
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2020). *Científicas en Cifras 2021*. Madrid.
- Misra, J., Lundquist, J.H., & Templer, A. (2012) Gender, work, time, and care responsibilities among faculty. *Sociological Forum*, 27(2), 300-323. <https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2012.01319.x>
- Morley, L. (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, 25(1), 116-131. <https://doi.org/10.1080/09540253.2012.740888>
- Morley, L. (2014). Lost leaders: Women in the global academy. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 114-128. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864611>
- Morrison, E., Rudd, E., & Nerad, M. (2011). Onto, Up, Off the Academic Faculty Ladder: The Gendered Effects of Family on Career Transitions for a Cohort of Social Science Ph.D.s. *The Review of Higher Education*, 34(4), 525-553. <https://doi.org/10.1353/rhe.2011.0017>
- National Science Foundation (NSF) (2004). *Gender Differences in the Careers of Academic Scientists and Engineers*, NSF 04-323, Project Officer, Alan I. Rapoport (Arlington, VA, 2004).
- National Science Foundation (NSF), Division of Science Resources Statistics (2011). *Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering: 2011*. Special Report NSF 11- 309. Arlington, VA. Disponible en: <http://www.nsf.gov/statistics/wmpd/>.
- National Science Foundation (NSF). National Center for Science and Engineering Statistics. (2019). *Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering: 2019*. Special Report NSF 19-304. Alexandria, VA. Disponible en <https://www.nsf.gov/statistics/wmpd>
- Pateman, C. (1988). *The sexual contract*. Cambridge, MA: Po-

- lity.
- Pautasso, M. (2015). The Italian university habilitation and the challenge of increasing the representation of women in academia. *Challenges*, 6(1), 26-41. <https://doi.org/10.3390/challe6010026>
- Perna, L. W. (2001). Sex and race differences in faculty tenure and promotion. *Research in Higher Education*, 42(5), 541-567. <http://www.jstor.org/stable/40196442>
- Persson, I. (2003). Genre et économie en Suede. In J. Laufer, C. Marry, & M. Maruani (Eds.), *Le travail du genre: les sciences sociales du travail a l'épreuve des différences de sexe* (pp. 259-273). Paris: Editions La Decouverte.
- Pocock, B. (2005). Work/Care Regimes: Institutions, Culture and Behaviour and the Australian Case. *Gender, Work and Organization*, 12 (1), 32-49. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00261.x>
- Pottage, A. (1994). A unique and different subject of law. *Cardozo Law Review*, 16, 1161.
- Rudd, E., Lennon, M. C., & Padilla, Y. C. (2006). A meta-analysis of gender differences in attitudes toward seeking professional psychological help. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(12), 2888-2915.
- Rudd, E., Morrison, E., Picciano, J., & Nerad, M. (2008). Finally Equal Footing for Women in Social Science Careers? *CIRGE Spotlight on Doctoral Education*. Seattle, WA: CIRGE, University of Washington. [www.cirge.washington.edu](http://www.cirge.washington.edu)
- Sánchez, S., Fuentes, F.J., & Ruiz, C. (2007). La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. *Cuadernos de gestión*, 7(2), 55-67.
- Sanchez de Madariaga, I., de la Rica, S., & Dolado, J.J. (2011). *Libro blanco: situación de las mujeres en la ciencia española*. Ministerio de Ciencia e Innovación. <https://bit.ly/2UDCIUy>.
- Sanz-Menéndez, L., Cruz-Castro, L., & Alva, K. (2013). Time to Tenure in Spanish Universities: An Event History Analysis. *PLoS ONE*, 8(10), e77028. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0077028>
- Sarsons, H. (2015). Gender Differences in Recognition for Group Work. *Working Paper, Harvard*.
- Sax, L. J., Hagedorn, L. S., Arredondo, M., & DiCrisi, F. A. (2002). Faculty research productivity: Exploring the role of gender and family-related factors. *Research in Higher Education*, 43(4), 423-446. <https://doi.org/10.1023/A:1015575616285>
- Sowa, F., Staples, R., & Zapfel, S. (2018). *The transformation of work in welfare state organizations: New public management and the institutional diffusion of ideas*. London: Routledge.
- Shen, H. (2013). Inequality quantified: Mind the gender gap. *Nature News*, 495(7439), 22-24. <https://doi.org/10.1038/495022a>
- Spiegel, M. (1988). *Estadística* (2ª edición). Madrid: Editorial McGraw Hill.
- Stalford, H. (2005). Parenting, care and mobility in the EU: Issues facing migrant scientists. *Innovation*, 18(3), 361-380. <https://doi.org/10.1080/13511610500186805>
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work-life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23, 489-504. <https://doi.org/10.1111/gwao.12133>
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460-492. <https://doi.org/10.1111/joms.12060>
- Van den Brink, M., Benschop, Y., & Jansen, W. (2010). Transparency in academic recruitment: A problematic tool for gender equality? *Organization Studies*, 31(11), 1459-1483. <https://doi.org/10.1177/0170840610380812>
- Vesterlund, L. (2015). Breaking the Glass Ceiling with "No": Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Non-Promotable Tasks. Working Paper 5663, Department of Economics, University of Pittsburgh.
- Williams, J.C. (2004). Hitting the Maternal Wall. *American Association of University Professors*, 90(6), 16-20. <http://www.jstor.org/stable/40252700>
- Wirth, L. (2004). Romper El "techo de cristal": las mujeres en puestos de dirección. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos sociales. Informes OIT.
- Witteman, H. O., Hendricks, M., Straus, S., & Tannenbaum, C. (2019). Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency. *The Lancet*, 393(10171), 531-540. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)32611-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)32611-4)
- Wolfinger, N.H., Mason, M.A., & Goulden, M. (2008). Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the ivory tower. *The Journal of Higher Education*, 79(4), 389-405. <https://doi.org/10.1080/00221546.2008.11772108>
- Xie Y., & Shauman, K.A. (2003). *A Women in science: career processes and outcomes*. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- Ysseldyk, R., Greenaway, K.H., Hassinger, E., Zuttrauen, S., Lintz, J., & Bhatia, M.P. (2019). A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. *Front. Psychol*, 10, 1297. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>
- Zacchia, G. (2017). Diversity in Economics: A Gender Analysis of Italian Academic Production (August 2017). *Institute for New Economic Thinking Working Paper Series No. 61*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3081220> or <https://doi.org/10.2139/ssrn.3081220>

## ANEXO I

**Tabla 1. Número y porcentajes de tesis aprobadas en el área de Economía y Empresa**

TESIS DOCTORALES APROBADAS	Ambos Sexos	%T	2017			
			Hombre	%H	Mujeres	%M
TOTAL ÁREAS	17.286	100%	8.193	47,4%	9.093	52,6%
Economía	518	3,00%	298	57,5%	220	42,5%
Administración y gestión de empresas	312	1,80%	170	54,5%	142	45,5%
Otra Educación comercial y empresarial	116	0,67%	59	50,9%	57	49,1%
2016						
TOTAL ÁREAS	20.049	100%	9.945	49,6%	10.104	50,4%
Economía	491	2,4%	294	60%	197	40,1%
Administración y gestión de empresas	370	1,8%	200	54%	170	45,9%
Otra Educación comercial y empresarial	125	0,6%	65	52%	60	48,0%

Fuente: Base de datos de Tesis Doctorales (TESEO). Secretaría General de Universidades.

**Tabla 2. Evolución del número de Profesores/as Titulares de Universidad en el área de Economía Financiera y Contabilidad**

Profesor/a Titular de Universidad	Economía Financiera y Contabilidad				
	Total	Mujeres	%M	Hombres	%H
2015-2016	663	320	48%	343	52%
2016-2017	663	326	49%	337	51%
2017-2018	651	321	49%	330	51%
2018-2019	666	338	51%	328	49%

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

**Tabla 3. Evolución del número de Catedráticos/as de Universidad en el área de Economía Financiera y Contabilidad**

Catedrático/a de Universidad	Economía Financiera y Contabilidad				
	Total	Mujeres	%M	Hombres	%H
2015-2016	132	105	80%	27	20%
2016-2017	133	108	81%	25	19%
2017-2018	135	108	80%	27	20%
2018-2019	138	110	80%	28	20%

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.