

Maternidad y dinámicas de cuidado en la trayectoria de investigadoras negras: indicadores preliminares de equidad

Motherhood and care dynamics in the trajectory of black female researchers: Preliminary equity indicators

Maria Cristina Piumbato Innocentini Hayashi; Camila Carneiro Dias Rigolin

Cómo citar este artículo:

Hayashi Piumbato Innocentini, Maria Cristina; Rigolin Carneiro Dias, Camila (2025). "Maternidad y dinámicas de cuidado en la trayectoria de investigadoras negras: indicadores preliminares de equidad [Motherhood and care dynamics in the trajectory of black female researchers: Preliminary equity indicators]". *Infonomy*, 3(2) e25013.

<https://doi.org/10.3145/infonomy.25.013>



Maria Cristina Piumbato Innocentini Hayashi

<https://orcid.org/0000-0003-1250-3767>

<https://directorioexit.info/ficha6027>

Universidade Federal de São Carlos

Rod. Washington Luiz, Km. 235

São Carlos - SP, Brasil

dmch@ufscar.br



Camila Carneiro Dias Rigolin

<https://orcid.org/0000-0002-9400-2837>

<https://directorioexit.info/ficha7228>

Universidade Federal de São Carlos

Rod. Washington Luiz, Km. 235

São Carlos - SP, Brasil

diasrigolin@ufscar.br

Resumen

La maternidad y las responsabilidades de cuidado representan desafíos significativos para las mujeres en la academia, especialmente para las investigadoras negras, cuyas trayectorias están moldeadas por intersecciones de género, raza y clase. Este artículo presenta indicadores preliminares para evaluar los impactos de la maternidad y las dinámicas de cuidado en las trayectorias académicas de estas investigadoras. El objetivo es desarrollar una herramienta inicial para analizar cómo estas responsabilidades influyen en la carrera, productividad y bienestar, con énfasis en las intersecciones entre género, raza y cuidados. La metodología incluye una revisión crítica de la bibliografía y la formulación de criterios exploratorios, agrupados en dos categorías: (i) indicadores de impacto de la maternidad y (ii) indicadores de dinámicas de cuidado. Estos indicadores resaltan los desafíos significativos para las investigadoras negras, a menudo pasados por alto en las políticas institucionales, subrayando la necesidad de entornos académicos más inclusivos y equitativos.

Palabras clave

Maternidad académica; Investigadoras negras; Interseccionalidad; Indicadores académicos; Indicadores de cuidado; Desafíos de género y raza.

Abstract

Motherhood and care responsibilities pose significant challenges for women in academia, especially for Black female researchers, whose careers are shaped by intersections of gender, race, and class. This paper presents preliminary indicators to assess the impacts of motherhood and care dynamics on these researchers' academic trajectories. The aim is to develop an initial tool to analyze how these responsibilities affect career progression, productivity, and well-being, with a focus on gender, race, and care. The methodology involves a critical literature review and the formulation of exploratory criteria grouped into two categories: (i) motherhood impact indicators and (ii) care dynamics indicators. These indicators highlight the significant challenges posed to Black female researchers, often overlooked in institutional policies, and underscore the need for more inclusive and equitable academic environments.

Keywords

Academic motherhood; Black female researchers; Intersectionality; Academic indicators; Care indicators; Gender and race challenges.

1. Introducción

La maternidad y las dinámicas de cuidado –especialmente las relacionadas con la responsabilidad de cuidar a los hijos y a los miembros de la familia (**Flores; Tena-Guerrero, 2014**)– son aspectos centrales en la vida de muchas mujeres, incluidas las que siguen carreras académicas (**Castañeda; Isgro, 2013**). Sin embargo, estos factores pueden crear obstáculos importantes, especialmente para las investigadoras negras, que se enfrentan a barreras adicionales debido a las intersecciones de género, raza y clase (**Collins, 1990; Crenshaw, 1989**). Estas dificultades tienen profundas implicaciones para la trayectoria académica de estas mujeres, afectando su productividad, sus oportunidades profesionales y su bienestar general (**Mirick; Wladkowski, 2018**).

Aunque la bibliografía existente reconoce los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en el mundo académico (**Ward; Wolf-Wendell, 2012**), que se intensificaron durante la reciente pandemia de Covid-19 (**Castañeda-Rentería; Araújo, 2021; Bowyer et al., 2022**), aún existe un vacío importante con respecto al análisis específico de las experiencias de las investigadoras negras. La interseccionalidad, como lente teórica, resalta la singularidad de las trayectorias de estas mujeres, revelando la necesidad de instrumentos analíticos que capturen estas complejidades.

La creación de indicadores específicos para evaluar los impactos de la maternidad y de las dinámicas de cuidado es una contribución esencial para llenar este vacío, aportando una base para futuras investigaciones y el desarrollo de políticas institucionales más inclusivas. Sin embargo, la interseccionalidad, una herramienta teórica indispensable para comprender las complejas interacciones entre raza, género y otras identidades, rara vez se considera en el diseño, análisis e interpretación de indicadores, lo que tiene implicaciones significativas para la inclusión y la equidad. En un contexto global en el que persisten las desigualdades raciales y de género, comprender estas dinámicas es imperativo para promover un entorno académico más equitativo.

Dado este contexto, este artículo pretende responder al siguiente interrogante: ¿cómo influyen la maternidad y las dinámicas de cuidado en la trayectoria académica de las investigadoras negras, y cómo se pueden elaborar indicadores equitativos para evaluar estos impactos?

Para responder a esta pregunta de investigación, el objetivo principal de este estudio es confeccionar y validar un conjunto de indicadores que puedan capturar de manera equitativa los efectos de la maternidad y las responsabilidades de cuidado en las trayectorias académicas de estas investigadoras. La meta es crear una herramienta teórica que pueda aplicarse para promover la equidad y la inclusión en la academia, además de ayudar en el análisis y formulación de políticas que fortalezcan estos principios.

Los objetivos específicos que orientan este trabajo son los siguientes: a) basar el estudio en la bibliografía existente sobre maternidad, interseccionalidad y dinámicas de cuidado, con enfoque en investigadoras negras; b) llevar a cabo y consolidar indicadores de los impactos de la maternidad y de las dinámicas de cuidado que capturen aspectos como la productividad académica, las oportunidades, el bienestar de carrera y la carga de trabajo de cuidado, considerando el apoyo institucional y las redes de apoyo disponibles para las investigadoras negras.; c) Proponer recomendaciones de políticas institucionales con base en los resultados de los indicadores, con miras a crear un ambiente académico más inclusivo y equitativo.

A partir de estos objetivos, este estudio busca ofrecer un análisis detallado de los desafíos que enfrentan las investigadoras negras, considerando las múltiples capas de desigualdad que emergen de la intersección entre maternidad, cuidados e identidad racial.

En las siguientes dos secciones se presentará un panorama conceptual sobre la maternidad, el cuidado y su impacto en la trayectoria académica de las investigadoras

negras, seguido de un análisis sobre la interseccionalidad como herramienta teórica para comprender estas dinámicas. Esta fundamentación teórica servirá de base para abordar los indicadores propuestos y para una comprensión más profunda de las múltiples desigualdades que configuran sus trayectorias en la academia.

2. Maternidad, cuidado y género en la academia: un panorama conceptual

La maternidad y las responsabilidades de cuidado han sido ampliamente estudiadas en el contexto académico, revelando sus efectos en la productividad y el desarrollo profesional de las investigadoras. **Armenti** (2004) y **Fothergill** y **Felty** (2003) señalan que muchas mujeres en la academia enfrentan decisiones complejas en el momento de la maternidad, debido a la presión de la producción científica y los criterios de evaluación institucionales. Estas tensiones son acentuadas por la falta de políticas institucionales adecuadas que favorezcan la conciliación entre la vida personal y profesional.

La intersección entre género y raza amplifica estas desigualdades. **Jolly et al.** (2014) destacan que las investigadoras racializadas suelen afrontar mayores barreras para acceder a redes de apoyo y financiamiento, lo que limita sus oportunidades de progresión académica. Además, la división desigual de las responsabilidades domésticas y parentales sigue siendo una carga desproporcionada para las mujeres en general y, en particular, para las investigadoras negras, cuya carga de trabajo suele ser invisibilizada dentro del sistema universitario (**Huppatz; Sang; Napier**, 2019).

En el contexto latinoamericano, esta problemática adquiere matices específicos. La investigación de **Montes-López** (2017) indica que la ausencia de corresponsabilidad en las tareas de cuidado es un factor clave que frena el desarrollo de la carrera académica de las mujeres en la región. Este fenómeno es aún más crítico para las investigadoras negras, quienes, además de lidiar con la carga de la maternidad y el cuidado, encaran estructuras académicas que no consideran sus trayectorias y condiciones específicas. Desde una perspectiva interseccional, es fundamental analizar cómo estas dinámicas de cuidado están imbricadas en jerarquías de poder académico que refuerzan la exclusión de ciertos grupos.

La ausencia de corresponsabilidad en las tareas de cuidado es un factor clave que frena el desarrollo de la carrera académica de las mujeres en la región. Este fenómeno es aún más crítico para las investigadoras negras, quienes, además de lidiar con la carga de la maternidad y el cuidado, encaran estructuras académicas que no consideran sus trayectorias y condiciones específicas

Es importante considerar las especificidades que diferentes contextos sociohistóricos imponen a las investigadoras negras en el análisis interseccional de los impactos de la maternidad y el cuidado. La categoría “mujeres negras” no es homogénea y adquiere significados diversos según el país y el contexto en que se estudia. **Restrepo** (2014) explora las complejidades de ser negro y afrodescendiente en Colombia, demostrando que las categorizaciones raciales responden a lógicas específicas que van más allá de la simple asignación de “raza”. Su análisis sobre las “políticas y tecnologías de la

diferencia” revela que las políticas de acción afirmativa en la región están influidas no solo por estructuras estatales, sino también por las acciones de movimientos sociales y el conocimiento producido en la academia.

Siguiendo esta perspectiva, **Viveros-Vigoya** (2016) enfatiza la necesidad de comprender la interseccionalidad dentro de los contextos de dominación históricamente construidos, a lo que denomina “genealogía de abordajes interseccionales”. La autora defiende una aproximación localizada y contextualizada a la interseccionalidad, tomando en cuenta las contribuciones del feminismo negro, del “feminismo de color” y del feminismo latinoamericano como enfoques epistémicos descolonizadores. En este sentido, **Viveros-Vigoya** (2016) advierte sobre la pérdida de conexión entre los estudios sobre interseccionalidad y los movimientos sociales que los originaron, particularmente en contextos académicos dominados por la producción del Atlántico Norte.

Las dificultades asociadas a la maternidad y a la doble jornada académica y doméstica no son exclusivas de América Latina. En el contexto español, **Alcalde-González y Belli** (2024) muestran que las investigadoras deben contender con una intensa carga de trabajo, estrés y sentimientos de culpabilidad debido al mandato social de ser «buenas madres» y «buenas profesionales». A partir de entrevistas con investigadoras de distintas etapas de la carrera académica, las autoras evidencian que muchas académicas se ven forzadas a postergar o renunciar a la maternidad, mientras que las que deciden ser madres frecuentemente moderan sus aspiraciones profesionales para poder conciliar trabajo y cuidados. Estos hallazgos refuerzan la idea de que la penalización de la maternidad en la academia es un fenómeno global, que opera de manera diferenciada según el contexto institucional y las políticas de conciliación vigentes en cada país.

El conjunto de análisis presentados en esta sección refuerza la necesidad de que cualquier propuesta de indicadores de equidad para investigadoras negras no solo contemple los retos derivados de la maternidad y el cuidado, sino que también considere el impacto de estructuras académicas racializadas y estratificadas por clase social. En el siguiente apartado, se examina la aplicabilidad de estos indicadores en diferentes contextos institucionales, con un enfoque crítico sobre sus límites y posibilidades de adaptación.

3. Maternidad, cuidados e interseccionalidad: equidad para investigadoras negras en la academia

El análisis de género y los estudios feministas ya han constituido una categoría de análisis y un campo de estudio relativamente reconocido en el mundo académico desde que **Crenshaw** (1989) acuñó el término “interseccionalidad”, en el contexto de las teorías raciales críticas. Profesora de la *Facultad de Derecho* de la *Universidad de Columbia* (EE.UU.) y cofundadora del *Foro de Política Afroamericana*, un *think tank* de la misma institución, Kimberlé Crenshaw demostró que género, raza y clase no son categorías analíticas aisladas. La investigación de sus intersecciones revela cómo estas dimensiones contribuyen a la opresión de las mujeres afroamericanas, así como de las mujeres negras en otros contextos geográficos, además de reproducir dinámicas de segregación entre actores sociales doble o triplemente subordinados.

Además de un concepto, la interseccionalidad es una herramienta analítica, un método y un proyecto epistemológico colaborativo, en el que la formulación pionera de Crenshaw se fortalece con los aportes de Patricia Hill Collins y Bel Hooks, entre otras exponentes del feminismo negro. **Collins** (1990) cuestionó el potencial analítico de los estudios feministas liberales estadounidenses producidos en las décadas 1970 y 1980 para examinar los impactos de las normas de género, la maternidad y el cuidado parental en las vidas de las mujeres negras. Denunció la doble invisibilidad de las mujeres negras, presente tanto en los estudios sobre la discriminación racial, centrados en análisis del género masculino, como en las investigaciones sobre la discriminación de género, que sólo consideran la experiencia de las mujeres blancas. **Hooks** (2000), a su vez, cuestionó los discursos feministas actuales, señalando la imposibilidad de una definición monolítica del feminismo y destacó el predominio de feministas blancas y de clases económicas privilegiadas entre líderes políticas y académicas. Aunque otras teóricas feministas han hecho críticas similares, Hooks se diferencia al invitar a una perspectiva pluralista, que reconoce la ausencia de grupos sociales y cuestiona las representaciones culturales, en su definición de 'redes interconectadas de opresión' (**Biana**, 2020).

A lo largo de los años, la interseccionalidad se ha convertido en un instrumento central en los debates sobre justicia racial, políticas de identidad y en la formulación de políticas institucionales y de acción afirmativa. En la teoría feminista, es el enfoque principal para entender cómo los sistemas de opresión construyen identidades múltiples y las posicionan en jerarquías de poder. **Carastathis** (2014) atribuye a la interseccionalidad el estatus de paradigma, caracterizado por la simultaneidad, la complejidad y la inclusión, al operar con múltiples categorías analíticas para comprender prácticas institucionales, construcciones culturales y experiencias de vida. Además, corrige el "solipsismo blanco" actuando contra el elitismo, el capacitismo y las teorías hegemónicas, y dando visibilidad a experiencias locales y sociales que muchas veces permanecen ocultas.

La interseccionalidad es esencial para comprender las experiencias únicas de las investigadoras negras, además de servir como lente fundamental para desarrollar políticas y prácticas académicas más equitativas que reconozcan y aborden las desigualdades estructurales de género, raza y clase, y cómo se entrelazan. Las mujeres negras deben hacer frente a un doble vínculo, basado en sus categorizaciones raciales (negra) y de género (mujer). Los desafíos que surgen de ser una mujer negra en una institución predominantemente blanca, especialmente en áreas del conocimiento dominadas por hombres blancos, pueden llevar a abandonar sus estudios o migrar a áreas menos masculinizadas y con mayor diversidad racial.

La marginación y la falta de sentido de pertenencia que experimentan las mujeres negras en estas zonas son consecuencias directas de las microagresiones presentes en el entorno institucional. La exposición frecuente a microagresiones raciales y de género afecta el sentido de pertenencia institucional de las mujeres negras de maneras complejas y diferenciadas, provocando aislamiento, marginación y alienación. Las mi-

croagresiones son ofensas cotidianas, deliberadas o no, que degradan la raza, el género, la orientación sexual, el origen étnico, geográfico, la clase social u otra dimensión de la identidad de una persona o grupo. **McGee y Bentley** (2017) presentan una categorización de las microagresiones raciales en tres grupos: microagresiones, microinvalidaciones y microinsultos. Las microagresiones son a menudo difamaciones conscientes, explícitas e intencionadas, destinadas a degradar verbal o no verbalmente, con una clara intención de avergonzar y subordinar. Son formas socialmente más 'disimuladas' que manifestaciones explícitas de insulto, por su carácter menos evidente, pero no menos segregadoras. Las microinvalidaciones demuestran una falta de respeto por las experiencias vividas por personas de grupos marginados, a menudo canalizadas en forma de supuestos elogios. Un ejemplo es la muestra de 'sorpresa' cuando una mujer obtiene un buen desempeño en un curso STEM (acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Los microinsultos son mensajes interpersonales o ambientales que se basan en estereotipos y degradan la identidad de una persona, como decirle a un estudiante negro que solo ingresó a la universidad gracias a acciones afirmativas (políticas o medidas diseñadas para reducir desigualdades históricas y promover la inclusión de grupos sociales tradicionalmente marginados o discriminados).

Dortch y Patel (2017, p. 203) han aplicado la interseccionalidad como herramienta analítica para examinar las experiencias de mujeres negras estudiantes de pregrado y posgrado en campos STEM en entornos "altamente selectivos y universidades norteamericanas predominantemente blancas".

Utilizando un enfoque fenomenológico inductivo, los autores buscaron comprender las experiencias vividas por estas mujeres y su sentido de pertenencia institucional. Concluyeron que la falta de pertenencia o integración puede afectar el sentido de autoeficacia y las experiencias de las mujeres negras en el campus, afectando en última instancia su permanencia en el entorno universitario y sus carreras docentes e investigadoras. Por otro lado, el sentimiento de pertenencia fue más evidente cuando hubo oportunidad de tutoría y/u orientación con docentes e investigadoras de la misma raza.

Los teóricos e investigadores de la interseccionalidad sugieren la importancia de examinar los estereotipos únicos asociados con las identidades grupales que se cruzan. El análisis interseccional ayuda a identificar cómo las diferentes identidades sociales interactúan y crean obstáculos. Además, revela que las políticas institucionales a menudo ignoran las necesidades comunes a todas las mujeres, como la licencia parental y acuerdos laborales más flexibles, incluido el trabajo híbrido, los contratos temporales o el empleo a tiempo parcial. En el caso de las mujeres negras, estas necesidades

La interseccionalidad es esencial para comprender las experiencias únicas de las investigadoras negras, además de servir como lente fundamental para desarrollar políticas y prácticas académicas más equitativas que reconozcan y aborden las desigualdades estructurales de género, raza y clase, y cómo se entrelazan. Las mujeres negras deben hacer frente a un doble vínculo, basado en sus categorizaciones raciales (negra) y de género (mujer)

interactúan con otras dimensiones de su identidad, agravando los desafíos que enfrentan. Las políticas, programas e iniciativas académicas muchas veces se centran en una sola dimensión, ya sea género o raza, descuidando la interseccionalidad, lo que limita la efectividad de sus acciones.

La investigación contemporánea sobre interseccionalidad amplía los enfoques sobre género, raza y maternidad, demostrando la relevancia de este constructo para el desarrollo de políticas y prácticas de inclusión que reconozcan el impacto de las responsabilidades de cuidado de hijos, familiares, ancianos o personas con discapacidad en la vida académica de diferentes perfiles. **Thébaud y Taylor (2021)** destacan cómo la maternidad puede exacerbar el aislamiento y la invisibilidad de las investigadoras negras en el mundo académico, afectando sus redes de apoyo, tutoría, permanencia y sentido de pertenencia institucional.

Un estudio en línea (**Rosenthal; Lobel, 2016**) con 435 estudiantes de educación superior investigó los estereotipos sobre la maternidad en mujeres negras en EE.UU.

Las participantes respondieron preguntas sobre fotografías de jóvenes universitarias, donde variaban la raza y la condición de maternidad. Las mujeres negras, embarazadas o no, fueron percibidas más negativamente en relación con estereotipos históricos sobre la maternidad y el estatus socioeconómico, en comparación con las mujeres blancas. El estudio evidenció que una estudiante negra embarazada era más asociada con la maternidad soltera y la asistencia pública, resaltando los efectos perjudiciales de los estereotipos sociales en su legitimación en el ámbito académico.

La interseccionalidad es una herramienta valiosa no solo para los investigadores, sino también para los administradores y formuladores de políticas que buscan promover la inclusión y el reconocimiento de mujeres negras en la academia. Ayuda en el desarrollo de procesos de reclutamiento y en la creación de programas que faciliten la transición de estudiantes a posiciones de investigación o docencia, aumentando también la ocupación de cargos administrativos por parte de mujeres negras, lo que les otorga mayor autoridad y poder de decisión (**Churchwell; Malcom 2024**), fortaleciendo su sentido de pertenencia y poder en las instituciones.

En este proceso, es esencial proponer y utilizar indicadores de equidad que puedan usarse para monitorear y evaluar el progreso en términos de inclusión y justicia para investigadoras negras. La implementación continua de estos índices puede proporcionar información valiosa para la toma de decisiones, gestión y distribución de recursos, promoviendo un ambiente más inclusivo, acogedor, equitativo y solidario para el desarrollo profesional de todas las mujeres que participan en la academia.

4. Metodología

El estudio se caracteriza por ser exploratorio y descriptivo, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para elaborar y validar los indicadores. Se adoptó el enfoque multimétodo (**Creswell; Plano-Clark, 2018**), ya que permite una comprensión integral de las complejidades que enfrentan las investigadoras negras en sus trayectorias académicas, especialmente en lo que respecta a la maternidad y las dinámicas de cuidado.

Para sostener teóricamente el estudio, se realizó una breve revisión bibliográfica (**Grant; Booth**, 2008) centrada en artículos científicos sobre maternidad, cuidados e interseccionalidad, específicamente en relación con investigadoras negras. Se utilizaron las bases de datos *Google Scholar* y *Web of Science* para recopilar fuentes relevantes, priorizando publicaciones entre 2010 y 2024, además de estudios clásicos en el campo de la interseccionalidad, como **Crenshaw** (1989) y **Hooks** (2000), entre otros.

El análisis de la bibliografía nos permitió extraer categorías clave que sirvieron de base para el desarrollo de indicadores cuyas variables reflejan los impactos de la maternidad y las dinámicas de cuidado en las trayectorias académicas de las investigadoras negras. Estos indicadores se organizaron en tres categorías principales:

- 1) Indicadores de impacto de la maternidad: capturan cómo la maternidad afecta la productividad académica, la progresión profesional, las oportunidades de investigación y el bienestar general;
- 2) Indicadores de dinámica de cuidados: evaluar cómo las responsabilidades de atención (niños, personas mayores, personas con discapacidades) impactan a las investigadoras negras, considerando los horarios de atención, el apoyo institucional disponible y las redes de apoyo;
- 3) Indicadores combinados: integración de indicadores sobre los impactos de la maternidad y la dinámica del cuidado, con el objetivo de reflejar la complejidad de esta intersección en la vida académica.

Estos indicadores fueron validados por las autoras del estudio, quienes actuaron como jueces, considerando criterios como relevancia, claridad y aplicabilidad práctica en diferentes contextos académicos. El proceso de validación incluyó una revisión crítica de los indicadores, seguida de ajustes para garantizar que representaran con precisión los desafíos que enfrentan las investigadoras negras. Posteriormente, los indicadores se presentarán a pares de la comunidad científica, cuyos comentarios se incorporarán para su perfeccionamiento continuo, garantizando que los indicadores propuestos sean sólidos, eficaces y aplicables.

Durante todo el proceso se observaron lineamientos éticos aplicables, especialmente en lo que respecta al uso de datos secundarios y al análisis de temas sensibles, como raza y género. El estudio buscó garantizar la confidencialidad de los datos utilizados y la imparcialidad en la interpretación de los resultados.

La formulación de los indicadores presentados en este trabajo se realiza a partir de la identificación de barreras estructurales recurrentes en diferentes estudios previos. No obstante, es importante subrayar que los indicadores aquí propuestos no deben considerarse como universales o aplicables sin adaptaciones a todos los contextos institucionales y geopolíticos. Siguiendo la perspectiva de **Viveros-Vigoya** (2016), se reconoce que la interseccionalidad debe abordarse de manera situada y localizada. De esta manera, los indicadores pueden ser ajustados según la estructura académica, el nivel de apoyo institucional disponible y las políticas de inclusión de cada país. En particular, es necesario considerar que el impacto de la maternidad en la trayectoria académica de una investigadora negra en los Estados Unidos puede diferir sustancialmente de la experiencia de una investigadora en Argentina o en Brasil. Otro aspecto central es la

relación entre maternidad, raza y acceso a la academia. Como señala **Ocoró-Loango** (2019), las desigualdades estructurales en el acceso y permanencia en la educación superior afectan de manera diferenciada a las investigadoras racializadas. Muchas mujeres negras afrontan obstáculos desde su ingreso en la universidad, lo que limita su capacidad de consolidar una trayectoria académica estable. En este sentido, los indicadores propuestos deben considerar no solo las dificultades derivadas de la maternidad y el cuidado, sino también las desigualdades preexistentes que afectan a estas investigadoras desde el inicio de sus carreras.

Finalmente, es importante destacar que este conjunto de indicadores aún no se ha aplicado en la práctica. Se espera que su futura implementación proporcione información relevante para el perfeccionamiento y efectividad de la propuesta. Esto será vital para garantizar que los indicadores sean teóricamente sólidos y objetivamente útiles y adaptables a diversas realidades institucionales.

5. Indicadores de equidad para investigadoras negras: una propuesta teórica

En esta sección se detallan los indicadores de equidad propuestos, los cuales fueron llevados a cabo a partir de una revisión crítica de la bibliografía y estructurados en variables cualitativas y cuantitativas. Antes de presentar estos indicadores, es fundamental aclarar la diferencia entre igualdad y equidad, como lo explican **Sardelis, Oester y Liboiron** (2017). Si bien la igualdad presupone que todos reciban el mismo trato, la equidad va más allá al reconocer y abordar las diferencias en estatus y privilegios sociales. Tratar a todos por igual sin tener en cuenta sus circunstancias individuales puede en realidad amplificar la discriminación en lugar de eliminarla.

La igualdad presupone que todos reciban el mismo trato, pero la equidad va más allá al reconocer y abordar las diferencias en estatus y privilegios sociales. Tratar a todos por igual sin tener en cuenta sus circunstancias individuales puede en realidad amplificar la discriminación en lugar de eliminarla

Los indicadores propuestos, aunque teóricos, fueron diseñados para capturar las complejidades de las trayectorias académicas de las investigadoras negras, teniendo en cuenta los impactos de la maternidad y las dinámicas de cuidado (**Flores; Tena-Guerrero**, 2014). La propuesta aquí presentada pretende contextualizar cómo estos indicadores pueden ser interpretados y aplicados en estudios futuros, así como en la formulación de políticas más inclusivas y equitativas en la academia.

La Tabla 1 presenta los Indicadores de Impacto de Maternidad acompañados de variables y ejemplos prácticos que ayudan en su contextualización para hacer el marco más práctico y accesible, especialmente para quienes deseen utilizar los indicadores en futuros estudios o en la formulación de políticas académicas.

Tabla 1. Indicadores de Impacto de la Maternidad

Indicadores	VARIABLES	Ejemplos
Productividad académica	Publicaciones: Número de artículos, libros, capítulos de libros y otras publicaciones académicas producidas antes y después de la maternidad.	Comparar el promedio anual de publicaciones tres años antes y tres años después de la maternidad.
	Frecuencia de publicación: cambios en la frecuencia de publicación después del nacimiento de los hijos.	Analizar el número de publicaciones por año e identificar tendencias de aumento o disminución después de la maternidad.
	Participación en eventos: Frecuencia de presentaciones y participación en eventos académicos antes y después de la maternidad.	Comparar el número de presentaciones en conferencias antes y después de la maternidad.
Progresión en la carrera	Ascensos y avances profesionales: tiempo necesario para lograr ascensos (por ejemplo, de profesor asistente a asociado) antes y después de la maternidad.	Calcular el número medio de años para lograr ascensos antes y después de la maternidad y analizar las diferencias.
	Cargos de liderazgo académico: Participación en cargos (ej.: jefe de carrera, jefe de departamento) y cómo la maternidad influye la busca o aceptación de esos cargos.	Analizar el número de cargos de liderazgo ocupados antes y después de la maternidad, y realizar entrevistas para entender las razones por detrás de la aceptación o rechazo de estas posiciones.
	Evaluaciones de desempeño académico: impacto de la maternidad en las evaluaciones de desempeño y cómo puede afectar la progresión profesional.	Comparar las evaluaciones de desempeño antes y después de la maternidad y correlaciones con el progreso profesional.
Oportunidades de investigación	Financiamiento y becas: acceso a financiación y becas de investigación, incluido el análisis de cómo la maternidad puede afectar la capacidad de competir por estos recursos.	Comparar el número de becas de investigación solicitadas y recibidas antes y después de la maternidad.
	Participación en proyectos de investigación: Participación en proyectos de investigación colaborativos o individuales antes y después de la maternidad.	Analizar el número y tipo de proyectos de investigación realizados antes y después de la maternidad.
	Movilidad académica: Oportunidades para realizar prácticas o colaboraciones internacionales, considerando las restricciones que impone la maternidad.	Estudiar el número de oportunidades internacionales aceptadas antes y después de la maternidad e identificar los motivos de posibles rechazos.

Bienestar general	Equilibrio trabajo-vida personal: percepción de equilibrio entre las responsabilidades académicas y familiares, y cómo la maternidad afecta a este equilibrio.	Utilizar cuestionarios o entrevistas para medir la satisfacción con el equilibrio entre la vida laboral y personal antes y después de la maternidad.
	Salud mental: Identificación del estrés, ansiedad o depresión relacionados con el reto de conciliar la maternidad con la carrera académica.	Aplicar escalas estandarizadas de salud mental (como la escala de estrés percibido) para evaluar los cambios después de la maternidad.
	Satisfacción profesional: Grado de satisfacción con la carrera académica después de la maternidad, incluyendo el impacto en la motivación y el compromiso académico.	Realizar una encuesta de satisfacción profesional antes y después de la maternidad, con preguntas sobre motivación y compromiso.

La Tabla 1 presenta las variables y ejemplos relacionados con los indicadores del impacto de la maternidad, ofreciendo una visión detallada de cómo estos factores pueden ser medidos en las trayectorias académicas de las investigadoras negras. La inclusión de ejemplos prácticos facilita la comprensión de la aplicación de estos indicadores, permitiendo su adaptación a diferentes contextos académicos e institucionales. Además de capturar las complejidades asociadas con la maternidad, estos indicadores resaltan áreas críticas donde el apoyo institucional y las políticas públicas pueden ser más efectivos. A partir de este análisis, es posible identificar estándares y disparidades, contribuyendo al desarrollo de estrategias que promuevan la equidad y el bienestar de las investigadoras negras en la academia.

La bibliografía sobre productividad académica destaca que la maternidad puede resultar en una reducción significativa en el número de publicaciones (**Gallardo, 2021**) y de participación en eventos académicos (**Sardelis; Oester; Liboiron, 2017; Corona-Sobrino et al., 2020**). Estos impactos son particularmente pronunciados para las mujeres negras, que deben superar barreras adicionales en términos de recursos y oportunidades (**Berry; Mizelle, 2006**). Al capturar estos matices, los indicadores propuestos permiten un análisis más preciso de las disparidades en la productividad académica y aportan una base para intervenciones que pueden mitigar estos efectos.

En relación con la progresión profesional, la bibliografía muestra que las mujeres sufren un “techo de cristal” (**Baxter; Wright, 2000**) que limita sus oportunidades de avance, especialmente en el mundo académico (**Bain; Cummings, 2000**). Además, es común que las mujeres que se convierten en madres tengan que hacer frente a diversos prejuicios, incluido el “muro materno” (**Crosby; Williams; Biernat, 2004**) que impiden su desarrollo profesional. Los indicadores presentados en este estudio proporcionan una herramienta para medir cómo la maternidad afecta el tiempo necesario para los ascensos y el acceso a puestos de liderazgo, contribuyendo a la comprensión de cómo estas barreras se manifiestan específicamente para las investigadoras negras.

En cuanto a las oportunidades de investigación, los estudios han demostrado que la maternidad puede restringir significativamente la capacidad de las académicas para competir por financiamiento y participar en colaboraciones internacionales (Francis; Stulz, 2020; Di; Thomson Jr; Ecklund, 2021), especialmente para las académicas al comienzo de carrera (Eren, 2020). Los indicadores de impacto de la maternidad aquí propuestos ayudan a cuantificar estas restricciones, destacando la necesidad de políticas institucionales que ofrezcan apoyo específico a estas investigadoras.

Además de capturar las complejidades asociadas con la maternidad, estos indicadores también resaltan áreas críticas donde el apoyo institucional y las políticas públicas pueden ser más efectivos. A partir de este análisis, es posible identificar estándares y disparidades, contribuyendo al desarrollo de estrategias que promuevan la equidad y el bienestar de las investigadoras negras en la academia.

En la Tabla 2 se detallan las variables asociadas a los Indicadores de Dinámica del Cuidado, junto con ejemplos prácticos que ilustran cómo estas variables pueden aplicarse en el análisis de las trayectorias académicas de las investigadoras negras. Estos indicadores se desarrollaron para evaluar de manera integral cómo las responsabilidades de cuidado, incluido el cuidado de niños, ancianos y personas con discapacidades, afectan diferentes aspectos de la vida académica de estas investigadoras. La inclusión de ejemplos permite una mejor comprensión de la aplicación de los indicadores, facilitando su adaptación a diferentes contextos académicos e institucionales.

Tabla 2. Indicadores de Dinámicas de Cuidados

Indicadores	Variables	Ejemplos
Carga horaria de cuidados	Tiempo dedicado a los cuidados: Número de horas semanales dedicadas al cuidado de niños, personas mayores o personas con discapacidad.	Aplicar cuestionarios o diarios de tiempo para calcular la media semanal de horas dedicadas al cuidado, antes y después de la maternidad.
	Flexibilidad de horario: Grado de flexibilidad en el horario de trabajo académico para satisfacer las necesidades de atención.	Utilizar escalas de flexibilidad laboral para evaluar si las investigadoras pueden ajustar sus horarios de trabajo para cumplir con las responsabilidades de cuidados.
	Interrupciones en el trabajo: Frecuencia e impacto de las interrupciones en el trabajo académico debido a responsabilidades de cuidado.	Realizar entrevistas o cuestionarios para identificar el número de interrupciones diarias o semanales y cómo estas interrupciones afectan la productividad académica.
Apoyo institucional	Acceso a servicios de cuidados: Disponibilidad y uso de guarderías para niños, servicios de cuidado de dependientes u otras formas de apoyo institucional.	Recopilar datos sobre la disponibilidad de guarderías o servicios de atención en instituciones académicas y el porcentaje de investigadores negros que utilizan estos servicios.
	Políticas de licencias: acceso a licencias remuneradas o no	Analizar el número de investigadoras que solicitaron licencias

	para cuidar a dependientes y cómo esto afecta la carrera académica.	para cuidados y cómo esto impactó en su carrera, comparando datos antes y después de la maternidad.
	Programas de apoyo institucional: existencia de programas de apoyo institucional (por ejemplo, <i>mentoring</i> , grupos de apoyo) para ayudar a las investigadoras a equilibrar el trabajo y las responsabilidades asistenciales.	Evaluar la participación y efectividad de los programas de apoyo que ofrece la institución, a través de entrevistas o cuestionarios de satisfacción con los programas de apoyo.
Redes de apoyo	Apoyo familiar y comunitario: Nivel de apoyo recibido de familiares, amigos y comunidad en la realización de tareas de cuidado.	Aplicar cuestionarios para evaluar el grado de apoyo familiar y comunitario recibido y cómo éste afecta la capacidad de dedicarse a una carrera académica.
	Apoyo profesional externo: Uso de servicios profesionales externos (por ejemplo, niñeras, cuidadores, etc.) para ayudar con las responsabilidades de cuidado.	Recopilar datos sobre el uso de servicios profesionales externos para la atención y cómo esto permite a los investigadores centrarse en sus actividades académicas.
	Apoyo entre colegas: Existencia y efectividad de redes de apoyo entre colegas académicos para compartir responsabilidades y brindar apoyo emocional.	Realizar entrevistas o grupos focales para identificar la presencia y eficacia de redes de apoyo entre colegas, incluido el intercambio de experiencias y la asistencia mutua para conciliar las responsabilidades de cuidado con una carrera académica.

La Tabla 2 enfatiza la complejidad de las dinámicas de atención y su impacto en las trayectorias académicas de las investigadoras negras. Especialmente durante la pandemia, las académicas han visto cómo los conflictos entre el trabajo y la familia aceleran estas desventajas (Minello et al., 2020). Al abordar variables como los horarios de los cuidados, el apoyo institucional y las redes de apoyo, los indicadores aportan una base sólida para analizar las diversas responsabilidades de cuidado que afectan a estas académicas.

Los ejemplos incluidos brindan orientación práctica para medir y evaluar estas variables, ayudando a identificar estándares y desafíos específicos. Estos indicadores son fundamentales para informar políticas y prácticas institucionales que promuevan un entorno académico más equitativo y acogedor, considerando las responsabilidades de cuidado de las investigadoras negras.

Después de analizar por separado los impactos de la maternidad y la dinámica del cuidado, se hace evidente la necesidad de un enfoque integrado que considere la in-

tersección de estos dos conjuntos de responsabilidades en las vidas de las investigadoras negras. Los Indicadores Combinados se desarrollaron para capturar esta complejidad, reflejando cómo la maternidad y las responsabilidades de cuidado, cuando se combinan, crean desafíos únicos y a menudo amplificadas (**Misra; Lundquist; Templer, 2012**). Estos indicadores combinan variables de los dos conjuntos anteriores, ofreciendo una visión integral de las dificultades que enfrentan estos académicos.

Por ejemplo, un indicador combinado podría analizar la relación entre “horas de cuidado” y “productividad académica”, observando cómo el aumento de las responsabilidades de cuidado se correlaciona con una posible disminución en el número de publicaciones o la frecuencia de participación en eventos académicos. Otro ejemplo podría ser la interacción entre “acceso a servicios institucionales de apoyo” y “progresión profesional”, evaluando cómo la disponibilidad (o falta) de guarderías o licencias remuneradas influye en la capacidad de estas investigadoras para buscar ascensos o asumir posiciones de liderazgo.

La aplicación de estos indicadores combinados permite un análisis más profundo e integrado, que revela cómo las interacciones entre la maternidad y cuidados pueden crear barreras adicionales, que requieren soluciones políticas e institucionales más integrales y específicas. El enfoque combinado es fundamental para desarrollar estrategias de apoyo que sean verdaderamente efectivas y equitativas, garantizando que las investigadoras negras puedan avanzar en sus carreras académicas sin verse cargadas de manera desproporcionada por estas responsabilidades interseccionales.

Aunque los indicadores se desarrollaron con un enfoque específico en las investigadoras negras, las variables y ejemplos presentados también se aplican a otras mujeres en el mundo académico, independientemente de su raza. La interseccionalidad, como herramienta teórica, permite comprender estas múltiples dimensiones de identidad y opresión de manera integrada. Por lo tanto, estos indicadores no solo capturan la intersección entre raza y maternidad, sino que también reflejan desafíos más amplios relacionados con la equidad racial y de género, ofreciendo un medio valioso para el análisis comparativo y la implementación de políticas inclusivas y equitativas.

La aplicación de estos indicadores combinados permite un análisis más profundo e integrado, que revela cómo las interacciones entre la maternidad y cuidados pueden crear barreras adicionales, que requieren soluciones políticas e institucionales más integrales y específicas. El enfoque combinado es fundamental para desarrollar estrategias de apoyo que sean verdaderamente efectivas y equitativas

6. Implicaciones teóricas y aplicaciones de los indicadores de equidad

A continuación, se discuten las implicaciones teóricas y posibles aplicaciones de los indicadores desarrollados en este estudio. Estos instrumentos fueron diseñados con el objetivo de promover la equidad y el bienestar de las investigadoras negras en la academia, además de informar políticas institucionales y públicas orientadas a la inclusión.

Los indicadores desarrollados en este estudio tienen profundas implicaciones teóricas, especialmente en el campo de la interseccionalidad y la equidad racial y de género en el mundo académico. Al proponer indicadores que capturan los impactos específicos de la maternidad y las dinámicas de cuidado en las trayectorias académicas de las investigadoras negras, este trabajo contribuye a la expansión de enfoques teóricos que exploran las intersecciones entre identidad, privilegio y opresión (**Collins**, 1990). A través de estos indicadores es posible profundizar en la comprensión de las diferentes dimensiones de la desigualdad que influyen en la vida académica, ofreciendo nuevas perspectivas para el análisis crítico de las políticas educativas e institucionales.

Además, estos indicadores pueden servir como base teórica para futuras investigaciones, alentando a otros académicos a desarrollar herramientas similares que reconozcan y aborden las complejidades de las experiencias vividas por grupos históricamente marginados en el mundo académico. Centrarse en la equidad, en lugar de la mera igualdad, cuestiona la idea de que tratar a todos de manera uniforme es suficiente para lograr la justicia social. Más bien, este estudio sostiene que la equidad requiere el reconocimiento y la consideración de las circunstancias individuales, particularmente en contextos donde las desigualdades estructurales están profundamente arraigadas. Al incorporar esta visión, los indicadores propuestos pueden contribuir a enfrentar el funcionamiento de sistemas de desigualdad entrecruzados que afectan la participación de madres e investigadoras negras en el entorno académico.

Las aplicaciones prácticas de los indicadores propuestos son amplias y variadas, y ofrecen instrumentos valiosos para las instituciones académicas y los formuladores de políticas que buscan promover la inclusión y la equidad. En este contexto, los argumentos de **Ali** y **Hayes-Burrell** (2024), si bien se refieren a las experiencias de madres negras en puestos de liderazgo organizacional, pueden aplicarse a las instituciones académicas. Estas autoras cuestionan la falta de intencionalidad y estrategias para erradicar las opresiones sistémicas de inclusión, además de criticar políticas y prácticas antimadres que carecen de flexibilidad. Se refiere a la pandemia de Covid-19, cuando se impuso el trabajo académico remoto sin el apoyo necesario, generando una carga adicional para las madres investigadoras, que debieron equilibrar las responsabilidades profesionales con las demandas domésticas y de cuidado, especialmente por el cierre de escuelas y guarderías (**Feng; Savani**, 2020). Esta situación destacó aún más la necesidad de políticas académicas que reconozcan y acomoden estas realidades de manera equitativa.

Las universidades pueden utilizar estos indicadores para identificar brechas en sus servicios de apoyo, como guarderías y programas de licencia, y para desarrollar nuevas iniciativas que satisfagan las necesidades específicas de las investigadoras negras. Como destaca **Willey** (2020), por razones de salud materna y libertad reproductiva, es necesario que las madres académicas sean consideradas en las políticas académicas. Esto es particularmente importante para impulsar un cambio sistémico en torno a la licencia parental y el cuidado infantil, garantizando que estas políticas beneficien a todos los padres.

La incorporación de estos indicadores en los procesos de planificación y evaluación institucional puede garantizar que las cuestiones de maternidad y atención se integren adecuadamente en las políticas de equidad racial y de género. Además, estos indicadores se pueden aplicar para monitorear y evaluar continuamente el entorno académico, permitiendo a las instituciones ajustar sus políticas y prácticas de acuerdo con las necesidades emergentes. Por ejemplo, **Bodkin y Fleming** (2019) sostienen que la adopción de políticas y programas institucionales es fundamental para abordar la creciente demanda de equilibrio entre las exigencias de la vida personal y las responsabilidades laborales, y los posibles desafíos a la equidad de género, la diversidad y la inclusión en el mundo académico. Sin embargo, los autores destacan que, a pesar de la provisión inconsistente y relativamente insustancial de políticas formales, se ha prestado poca atención a políticas específicas favorables a la familia para estudiantes de doctorado, lo que ha resultado en la adopción de soluciones alternativas informales para satisfacer las necesidades de estudiantes de posgrado que se convierten en padres durante los estudios de doctorado.

La aplicación regular de estos indicadores puede proporcionar datos valiosos para la toma de decisiones y orientar la asignación de recursos de manera que promuevan un entorno más inclusivo y de apoyo para todas las mujeres en el mundo académico. Como destaca **Gallardo** (2021), para reducir el techo de cristal existente es fundamental implementar acciones y políticas que promuevan el acceso equitativo y la promoción a la carrera científica, integrando efectivamente la vida profesional y el cuidado familiar.

En un contexto más amplio, estos indicadores pueden informar las políticas públicas destinadas a promover la equidad en el mundo académico. Los legisladores y las agencias de financiación pueden utilizarlos para crear programas de apoyo específicos para investigadoras negras, garantizando que sus necesidades se satisfagan de manera justa e inclusiva. Además, los indicadores pueden servir como herramientas de seguimiento para identificar y combatir las desigualdades estructurales en el mundo académico, garantizando que las políticas implementadas sean efectivas y conduzcan a cambios reales.

Sin embargo, la formulación de indicadores para evaluar el impacto de la maternidad en la trayectoria académica de investigadoras negras debe considerar las especificidades institucionales y socioeconómicas de cada contexto. En este sentido, es fundamental reconocer que el significado de productividad, progreso y permanencia en la academia varía según la región y la estructura del sistema universitario. Por ejemplo, en sistemas académicos donde las políticas de licencia por maternidad y flexibilidad laboral están consolidadas, los obstáculos que enfrentan las investigadoras pueden diferir significativamente de los experimentados en instituciones donde tales beneficios no existen. En algunos países, la carga de enseñanza y servicio administrativo es desproporcionada para las investigadoras racializadas, lo que influye directamente en su capacidad de investigación y publicación. Así, la aplicabilidad de los indicadores debe considerar tanto las estructuras de apoyo institucional como las condiciones específicas que enfrentan las investigadoras en cada contexto.

Otra dimensión relevante es la relación entre los indicadores propuestos y la interseccionalidad entre género, raza y clase. Mientras que en algunos contextos académicos las barreras pueden estar más relacionadas con la falta de redes de apoyo y financiamiento, en otros pueden estar vinculadas a la estructura de discriminación y exclusión racial en el proceso de evaluación académica. Siguiendo a **Viveros-Vigoya** (2016), la interseccionalidad no puede abordarse de manera homogénea, sino que debe contextualizarse dentro de estructuras históricas de dominación y resistencia. Finalmente, el presente estudio enfatiza la importancia de adaptar y contextualizar los indicadores de equidad académica. Investigaciones futuras podrán examinar cómo estas herramientas pueden implementarse en distintas realidades universitarias, ajustándolas a las necesidades específicas de investigadoras negras en diversos entornos institucionales.

7. Desafíos en la implementación de indicadores de equidad

Si bien los indicadores de equidad propuestos en este estudio representan una herramienta prometedora para promover la inclusión y el bienestar de las investigadoras negras en el mundo académico, su implementación no está exenta de desafíos. La adopción de estos indicadores requiere una reflexión cuidadosa sobre las barreras institucionales, culturales y prácticas que pueden obstaculizar su eficacia.

A continuación, exploramos los principales obstáculos que pueden surgir al intentar integrar estos indicadores en entornos académicos, así como las estrategias que se pueden adoptar para superar estas dificultades. Comprender y abordar estos desafíos es esencial para garantizar que los indicadores de equidad cumplan su papel de transformar las estructuras académicas en espacios más justos e inclusivos.

Desde esta perspectiva, destacamos los principales obstáculos que pueden encontrarse al intentar integrar indicadores de equidad para las investigadoras negras en entornos académicos, acompañados de estrategias para superarlos.

1. Resistencia institucional: las instituciones académicas pueden resistirse a adoptar estos indicadores de equidad, especialmente cuando los cambios implican la reevaluación de políticas ya establecidas o la reasignación de recursos. Además, la falta de compromiso institucional puede ser un obstáculo importante, especialmente si no hay una presión externa significativa o incentivos claros.

2. Complejidad de la implementación: Integrar estos indicadores en programas existentes, como las políticas de diversidad, equidad e inclusión, puede ser una operación compleja. La necesidad de adaptar las prácticas institucionales y administrativas actuales se vuelve más desafiante en contextos con estructuras organizativas rígidas o

La formulación de indicadores para evaluar el impacto de la maternidad en la trayectoria académica de investigadoras negras debe considerar las especificidades institucionales y socioeconómicas de cada contexto. En este sentido, es fundamental reconocer que el significado de productividad, progreso y permanencia en la academia varía según la región y la estructura del sistema universitario.

cuando falta una infraestructura adecuada para recopilar y analizar los datos necesarios.

3. **Desafíos culturales:** las barreras culturales dentro de las instituciones pueden dificultar la implementación, especialmente en entornos donde las cuestiones de raza y género todavía se discuten o comprenden poco. Las resistencias culturales pueden incluir estigmas asociados con la maternidad y el cuidado familiar, así como una falta de reconocimiento de la interseccionalidad.

4. **Recursos limitados:** la capacidad de implementar y sostener indicadores de equidad puede verse limitada debido a la escasez de recursos, tanto financieros como humanos. Esta limitación también puede afectar la capacidad de realizar una formación adecuada en el uso e interpretación de indicadores.

5. **Monitoreo y evaluación continuos:** estas acciones incluyen la necesidad de revisiones y adaptaciones periódicas para garantizar que sigan siendo relevantes y efectivas. La falta de sistemas de retroalimentación efectivos puede impedir que los indicadores se ajusten de acuerdo con las necesidades cambiantes de las investigadoras negras.

6. **Políticas institucionales y liderazgo:** Es esencial que las instituciones académicas implementen políticas explícitas de equidad de género, incluidas acciones afirmativas, códigos de conducta contra el acoso, y la discriminación y la promoción de mujeres a puestos de liderazgo.

7. **Tutoría y redes de apoyo:** Los programas de tutoría son fundamentales para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en el mundo académico. Estos programas ayudan a construir redes de apoyo y oportunidades de crecimiento, además de brindar orientación en momentos críticos de las carreras académicas.

8. **Equilibrio trabajo-vida:** el mundo académico debería adoptar políticas que permitan un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, como una licencia parental adecuada, horarios flexibles y apoyo para el cuidado de los niños. Esto es especialmente relevante para retener a las mujeres en las primeras etapas de sus carreras.

9. **Combatir los prejuicios implícitos:** las capacitaciones y talleres para crear conciencia sobre los prejuicios implícitos son importantes para reducir la discriminación sutil y los prejuicios inconscientes que pueden afectar negativamente la progresión de la carrera académica de las mujeres.

10. **Diversidad e inclusión en los planes de estudio:** integrar las cuestiones de género y diversidad en los planes de estudio y en las investigaciones académicas puede crear un entorno más inclusivo y crear conciencia entre todos los miembros de la comunidad académica sobre estos temas.

11. **Medidas de transparencia y rendición de cuentas:** el monitoreo continuo y transparente de los indicadores de equidad de género, como tasas de promoción, publicaciones y financiamiento, ayuda a identificar brechas e implementar mejoras. Además, responsabilizar a los líderes por promover la inclusión puede acelerar cambios.

12. Cultura de respeto y equidad: Fomentar una cultura que valore el respeto, la diversidad de perspectivas y la colaboración es fundamental. Esto incluye combatir el acoso sexual y cualquier forma de discriminación de manera proactiva y efectiva.

Para superar estos desafíos, son necesarias acciones estratégicas, como el desarrollo de alianzas entre instituciones y organizaciones externas que puedan brindar apoyo técnico y financiero, la movilización de apoyo político para garantizar el compromiso de los líderes institucionales y la creación de redes de apoyo entre investigadoras negras para compartir experiencias y mejores prácticas.

8. Conclusiones

Este estudio presentó un conjunto de indicadores preliminares para evaluar los impactos de la maternidad y la dinámica del cuidado en la trayectoria académica de las investigadoras negras, destacando la importancia de promover la equidad en el mundo académico. A través de la revisión de la bibliografía, que abordó estos temas desde la perspectiva de la interseccionalidad, y la construcción de estos indicadores, buscamos brindar una herramienta teórica que pueda aplicarse en la práctica, ayudando a formular políticas más inclusivas y justas.

Aunque estos indicadores fueron desarrollados con un enfoque específico en investigadoras negras, sus aplicaciones no se limitan a este grupo. Debido a la naturaleza interseccional de los desafíos enfrentados, los indicadores pueden extenderse a todas las mujeres académicas que, al igual que las investigadoras negras, enfrentan barreras importantes relacionadas con la maternidad y la dinámica del cuidado. De esta manera, el uso de estos indicadores puede contribuir a una comprensión más amplia e inclusiva de las desigualdades en el mundo académico.

Una limitación importante de este estudio es que se centró en desarrollar indicadores de equidad a partir de una revisión teórica, lo que significa que los indicadores aún no han sido probados en entornos académicos reales. La falta de aplicación práctica limita la capacidad de evaluar plenamente su eficacia e impacto. Además, los indicadores propuestos se basan en una perspectiva teórica específica que privilegia la interseccionalidad de género y raza, que puede no captar todos los matices de las experiencias individuales en diferentes contextos académicos.

Para avanzar en esta área de estudio, es esencial que futuras investigaciones exploren la aplicación práctica de los indicadores desarrollados en diferentes contextos institucionales y culturales. Estudios empíricos que validen y ajusten estos indicadores, basados en datos reales y retroalimentación de las académicas, serán fundamentales para garantizar su relevancia y efectividad. Además, adaptar estos indicadores a otras poblaciones académicas, como mujeres de diferentes grupos raciales y étnicos, puede ampliar la comprensión de las desigualdades estructurales en el mundo académico.

La implementación de los indicadores de equidad propuestos en este estudio tiene el potencial de transformar las estructuras académicas, haciéndolas más inclusivas y equitativas para las investigadoras negras. Sin embargo, para que esto suceda, se requiere un compromiso institucional continuo, acompañado de recursos adecuados y

voluntad política. Sólo así será posible afrontar los desafíos identificados y promover un ambiente académico que realmente valore la diversidad y la inclusión.

En síntesis, este estudio contribuye al debate sobre equidad académica al proponer un conjunto de indicadores que permiten evaluar los impactos de la maternidad y el cuidado en la trayectoria de investigadoras negras. Sin embargo, como se ha señalado a lo largo del texto, la interseccionalidad no opera de manera homogénea y debe ser comprendida dentro de contextos institucionales y geopolíticos específicos. La aplicabilidad de estos indicadores requiere ajustes según la estructura académica, las políticas de inclusión y el acceso a redes de apoyo en cada país o institución. Investigaciones futuras podrán centrarse en validar empíricamente estos indicadores, explorando su implementación en diversos entornos universitarios y su impacto en el diseño de políticas de equidad y apoyo a investigadoras racializadas.

9. Referencias

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

Ali, Adiyah-Aisha; Hayes-Burrell, Ingrid M. (2024). Leading from the Margins: An Intersectional Qualitative Analysis of the Leadership Experiences of Black Mothers. *Open Journal of Business and Management* 12 (1): 563-614. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.121034>

Armenti, Carmen (2004). May Babies and Posttenure Babies: Maternal Decisions of Women Professors. *The Review of Higher Education*, 27(2): 211-231. <https://doi.org/10.1353/rhe.2003.0046>

Bain, Olga; Cummings, William (2000). Academe's Glass Ceiling: Societal, Professional-Organizational, and Institutional Barriers to the Career Advancement of Academic Women. *Comparative Education Review* 44 (4): 493-514. <https://doi.org/10.1086/447631>

Baxter, Janeen; Wright, Erik-Olin (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender and Society* 14 (2): 275–294. <https://doi.org/10.1177/089124300014002004>

Berry, Regina-Theodora; Mizelle, Nathalie (2006). *From oppression to grace: women of color and their dilemmas within the academy*. Sterling: Stylus.

Biana, Hazel (2020). Extending bell hooks' Feminist Theory. *Journal of International Women's Studies* 21 (1-3): 13-29. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol21/iss1/3>

Bodkin, Candice-Pippin; Fleming, Casey J. (2019). Supporting women scholars' paths to academia: An examination of family-friendly policies of public affairs doctoral programs. *Journal of Public Affairs Education* 27 (3): 301-325.
<https://doi.org/10.1080/15236803.2019.1694385>

Bowyer, Dorothea; Deitz, Milissa; Jamison, Anne; Taylor, Chloe E.; Gyengesi, Erika; Ross, Jaime; Hammond, Holie; Ogbeid, Anita-Eseosa; Dune, Tinashe (2022). Academic mothers, professional identity and COVID-19: Feminist reflections on career cycles, progression and practice. *Gender, Work & Organization* 29 (1): 309-341.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12750>

Carastathis, Anna (2014). The Concept of Intersectionality in Feminist Theory. *Philosophy Compass* 9 (5):304-314.
<https://doi.org/10.1111/phc3.12129>

Castañeda, Mari; Isgro, Kirsten (2013). *Mothers in Academia*. New York: Columbia University Press.

Castañeda-Rentería, Liliana-Ibeth; Araújo, Emília-Rodríguez (2021). "Atrapadas en casa: maternidad(es), ciencia y COVID-19". *Brazilian Journal of Education, Technology and Society* (BRAJETS) 14 (edición especial): 75-86.
<https://hdl.handle.net/1822/83119>

Churchwell, André L.; Malcom, Shirley M. (2024). *Community Support, Partnerships, and Inclusive Environments for Black Students and Professionals in Science, Engineering, and Medicine: Proceedings of a Workshop*. Editado por Cato T. Laurencin. Washington (DC): National Academies Press (US).

Collins, Patricia Hill (1990). *Black feminist thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York and London: Routledge.

Corona-Sobrino, Carmen; García-Melón, Mónica; Poveda-Bautista, Rocio; González-Urango, Hannia (2020). Closing the gender gap at academic conferences: A tool for monitoring and assessing academic events. *PLoS ONE* 15 (12).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243549>

Crenshaw, Kimberlé-Williams (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* 8: 139-167.

Creswell, John W.; Plano-Clark, Vicky L. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.

Crosby, Faye J.; Williams, Joan C.; Biernat, Monica (2004). The maternal wall. *Journal of Social Issues* 60 (4): 675–682.
<https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00379.x>

Di, Di; Thomson-Junior, Robert A.; Howard-Ecklund, Elaine (2021). Publishing and Parenting in Academic Science: A Study of Different National Contexts. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World* 7.
<https://doi.org/10.1177/23780231211025186>

Dortch, Deniece; Patel, Chirag (2017). Black Undergraduate Women and Their sense of Belonging in STEM at Predominantly White Institutions. *NASPA Journal About Women in Higher Education* 10 (2): 202–215.
<https://doi.org/10.1080/19407882.2017.1331854>

Eren, Ebru (2020). Never the right time: maternity planning alongside a science career in academia. *Journal of Gender Studies* 31 (1): 136-147.
<https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1858765>

Feng, Zhiyu; Savani, Krishna (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender Management* 35 (7-8): 719-736.
<https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>

Flores, Roberta-Liliana; Tena-Guerrero, Oliva (2014). Maternalismo y discursos feministas latinoamericanos sobre el trabajo de cuidados: un tejido en tensión. *Íconos-Revista de Ciencias Sociales* 18 (50): 27-42.
<https://doi.org/10.17141/iconos.50.2014.1426>

Fothergill, Alice; Feltey, Kathryn (2003). 'I've Worked Very Hard and Slept Very Little': Mothers on Tenure Track in Academia. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement*, 5(2).
<https://jarm.journals.yorku.ca/index.php/jarm/article/view/1995>

Francis, Lynn; Stulz, Virginia (2020). Barriers and facilitators for women academics seeking promotion: perspectives from the inside. *Australian Universities Review* 62 (2): 47-60. <https://search.informit.org/doi/epdf/10.3316/informit.398503374925575>

Gallardo, Marta (2021). Does Maternity Affect Women's Careers? Perceptions of Working Mothers in Academia. *Educación XX1* 24 (1): 405-428.
<https://doi.org/10.5944/educXX1.26714>

Grant, Maria J.; Booth, Andrew (2009). A typology of reviews: an analysis of 14 reviews types and associated methodologies. *Health Information and Libraries Journal* 26 (2): 91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>

Hooks, Bell (2000). *Feminist theory: from margin to center*. Boston: South End Press.

Huppatz, Kate; Sang, Kate; Napier, Jemina (2019). 'If You Put Pressure on Yourself to Produce Then That's Your Responsibility': Mothers' Experiences of Maternity Leave and Flexible Work in the Neoliberal University. *Gender, Work & Organization*, 26(6): 772-788.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12314>

Jolly, Shruti; Griffith, Kent A.; DeCastro, Rochelle; Stewart, Abigail; Ubel, Peter; Jagsi, Reshma (2014). Gender Differences in Time Spent on Parenting and Domestic Responsibilities by High-achieving Young Physician-researchers. *Annals of Internal Medicine*, 160(5): 344-353.

<https://doi.org/10.7326/M13-0974>

McGee, Ebony O.; Bentley, Lydia (2017). The Troubled Success of Black Women in STEM. *Cognition and Instruction* 35 (4): 265–289.

<https://doi.org/10.1080/07370008.2017.1355211>

Mirick, Rebecca G.; Wladkowski, Stephanie (2018). Pregnancy, motherhood, and academic career goals: Doctoral students' perspectives. *Affilia: Feminist Inquiry in Social Work* 33 (2): 253-269.

<https://doi.org/10.1177/0886109917753835>

Misra, Joy; Lundquist-Hickes, Jennifer; Templer, Abby (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>

Montes-López, Estrella (2017). La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la Academia" *Feminismo/s*, 29, 221–242

<https://doi.org/10.14198/fem.2017.29.09>

Ocoró-Loango, Anny (2019). Emancipación y descolonización: tensiones, luchas y aprendizajes de los investigadores/as negros/as en la educación superior". *Práxis Educativa*, 15(32), 53-68.

<https://doi.org/10.22481/praxis.v15i32.5043>

Restrepo, Eduardo (2014). Articulações da negridade: políticas e tecnologias da diferença na Colômbia. *Revista de Estudos & Pesquisas sobre as Américas*, 8 (1), 190-204. <https://doi.org/10.31560/2316-1329.v10n3.16>

Rosenthal, Lisa; Lobel, Marci (2016). Stereotypes of Black American Women Related to Sexuality and Motherhood". *Psychology of Women Quarterly* 40 (3): 414-427.

<https://doi.org/10.1177/0361684315627459>

Sardelis, Stephanie; Oester, Samantha; Liboiron, Max (2017). Ten Strategies to Reduce Gender Inequality at Scientific Conferences. *Frontiers in Marine Science* 4 (231), 2017. <https://doi.org/10.3389/fmars.2017.00231>

Thébaud, Sara; Taylor, Catherine J. (2021). The Specter of Motherhood: Culture and the Production of Gendered Career Aspirations in Science and Engineering. *Gender & Society* 35 (3): 395-421.

<https://doi.org/10.1177/08912432211006037>

Viveros-Vigoya, Marta (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52.

<https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>

Ward, Kelly; Wolf-Wendell, Lisa (2012). *Academic Motherhood: How Faculty Manage Work and Family*. New Brunswick: Rutgers University Press.

Willey, Nicole L. (2020). Parenting Policies and Culture in Academia and Beyond: Making It While Mothering (and Fathering) in the Academy, and What COVID-19 Has to Do with It. *Journal of the Motherhood Initiative* 11 (1): 201-217.

<https://jarm.journals.yorku.ca/index.php/jarm/article/view/40601>