

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y COMUNICACIÓN



**VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

TESIS DOCTORAL

**Desarrollo de la carrera académica y género:  
Las explicaciones que el profesorado universitario da a la  
desigual posición de la mujer en la Universidad de Salamanca**

Estrella MONTES LÓPEZ

Dirección:

Dra. Irene Martínez Sahuquillo

Salamanca, 2017



TESIS DOCTORAL

**Desarrollo de la carrera académica y género:  
Las explicaciones que el profesorado universitario da a la  
desigual posición de la mujer en la Universidad de Salamanca**

Presentada por Estrella Montes López para optar al título de doctora

---

Estrella Montes López

---

Vº Bº

Dra. Irene Martínez Sahuquillo

Directora





Ilustración: Natalia Egido





El desarrollo de esta tesis doctoral ha sido posible gracias a la financiación del Programa de ayudas de formación de personal investigador de la Universidad de Salamanca –*Financiadas por el Grupo Santander*– [Acuerdo del Consejo de Gobierno en sesión ordinaria celebrada el 29 de Febrero de 2012].





A mis padres, por habérmelo dado todo. A mis hermanos, por confiar en que puedo llegar donde me proponga.

A Jorge, por estar SIEMPRE.

Y a todos los que han alimentado mi ilusión por continuar trabajando en este camino.



## AGRADECIMIENTOS

Sería faltar a la verdad si yo dijera que esta tesis es solo mía y que es fruto únicamente del esfuerzo y dedicación de tiempo personal. En ella, por diferentes motivos, hay parte de muchas personas.

Hay parte de mis padres, que me enseñaron lo duro y difícil de la vida en el campo para que buscara otra alternativa y me animaron siempre a realizar estudios universitarios.

Hay parte de mis hermanos (José, David y Natalia), siempre orgullosos de cada paso que voy dando.

Hay parte de Jorge, de mi compañero de viaje, que lleva desde que éramos adolescentes acompañándome de la mano y sosteniéndome en brazos cuando es necesario. ¡Ha sido capaz hasta de hacerme reír cuando la tesis me superaba!

Hay parte de todos esos amigos que han estado siempre conmigo, y que da igual lo que emprendas, siempre están ahí para apoyarte y animarte (con especial mención a María, Marta y Nerea). Hay parte también de todos esos otros que vas conociendo en el transcurso de la vida, y que se unen a los anteriores para animarte, apoyarte o simplemente para hacerte la vida más bonita (no puedo dejar de mencionar a Sergio y Bea, que fueron los primeros en confiar en mi sueño, y a Bego, que se sumó a ellos).

Hay parte de toda esa familia, sanguínea y política, que pese a no comprender muy bien el sacrificio que implica intentar “hacer carrera académica”, te apoya.

Hay parte de tantos y tantos profesores de los que primero tuve la suerte de ser su alumna, y con los que posteriormente pude compartir experiencias y conocimientos. Por supuesto, hay parte de todos los que directamente me han ofrecido su opinión y apoyo en el trascurso de la realización de la tesis. Dentro de ellos tengo que hacer una mención directa y muy especial:

Al profesor José Manuel del Barrio, por hacer, cuando era su alumna en Trabajo Social, que me enamorara de la Sociología y que decidiera “intentar ser profesora de universidad” (sin tener la más mínima idea de lo que realmente eso significaba). Porque yo de mayor quería ser como él. Maestro, modelo a seguir y siempre fuente de ánimo, hasta en momentos que él mismo no es consciente. Nunca tendré suficientes palabras de agradecimiento.

Al profesor Ángel Moraleda, por su motivación, por aquella llamada de felicitación y, sobre todo, por hacerme crecer.

Al profesor Ángel Infestas, por su amabilidad, su cariño y su orientación en los primeros inicios hacia la investigación.

A la profesora Irene Martínez, directora de esta tesis, y sin la cual esta no hubiera sido posible: por su paciencia, su orientación y sus ánimos; por el trabajo de corrección incesante y, muy especialmente, por haberme dejado hacer la tesis que yo quería hacer.

Al profesor Modesto Escobar, por haberme brindado siempre su apoyo desde que era su alumna y, muy especialmente, por haber sentido que me acogía bajo su manto desde el primer día que llegué al Departamento de Sociología y Comunicación.

Al profesor Jesús Rivera, por el apoyo en todo el proceso de tesis y, sobre todo, por animarme a implicarme, en la medida de mis posibilidades, en la gestión departamental.

A la profesora Pat O'Connor, quién respondió rápidamente con un sí a la posibilidad de realizar una estancia de investigación con ella sin importarle que no accediera a ella a través de una tercera persona. Sin su orientación y su apoyo esta tesis sería otra y nunca hubiera pensado que yo también podía publicar en inglés. Pero sobre todo por sus enseñanzas sobre la vida.

A la profesora Tamar Groves, por confiar en el trabajo de una joven investigadora, por dejarme trabajar con ella y por todas las oportunidades brindadas para seguir haciéndolo.

Hay parte de todas esas personas relacionadas con mi trabajo con las que he ido compartiendo conversaciones sobre la vida académica, sobre el proceso de tesis o sobre esta misma investigación, alimentando de este modo mi continua reflexión; otras que además confiaron en mí y con las que he acabado compartiendo trabajo y/o publicaciones (destaco especialmente a Josefina Cuesta, Úrsula Martín, Francisco Javier Rodríguez, Andrea Gutiérrez, Antonia Picornell y Elisabeth Simbürger); y, por último, aunque nunca menos importantes, hay mucha parte de los que desde el primer día que llegué al Despacho de investigadores 101 se convirtieron no solo en mis compañeros, sino en mis amigos. En esta tesis hay mucho de los aprendizajes extraídos del propio proceso de tesis de Alberto, Dani, Fernando, Javi, Helena, Marina H. y Rafa; hay mucho ánimo y apoyo de Elena, Juanma, Marina S.S. y Tania, y hay muchos momentos vividos con todos ellos en el proceso de mi propia tesis doctoral que han hecho el camino mucho más fácil y, sobre todo, bonito.

Y, por supuesto, también hay parte de todas y cada una de las personas que tan amablemente accedieron a participar en mi investigación, así como de todas aquellas que me facilitaron los contactos para llegar a ellas.

A todas ellas, el más sincero y emocionado de los GRACIAS posibles. Esta tesis también es obra suya.



## **Desarrollo de la carrera académica y género: Las explicaciones que el profesorado universitario da a la desigual posición de la mujer en la Universidad de Salamanca**

El objeto de estudio de esta tesis doctoral es el desigual acceso del profesorado femenino a las posiciones superiores en la universidad pública, entendiendo como tales aquellos puestos de trabajo que se encuentran en la cúspide de la escala jerárquica de la universidad: las cátedras en el caso de la carrera docente e investigadora y los principales cargos de gestión en el de la carrera gestora.

El acercamiento a este objeto de estudio se realiza a través de las opiniones y percepciones del propio profesorado universitario. Así, se establecen dos grandes objetivos de investigación. Por un lado, conocer las explicaciones que el profesorado universitario aporta en relación a la desigual posición de la mujer en la universidad y, por otro, descubrir si existen diferencias en los discursos de las personas entrevistadas en función de determinadas características estudiadas.

La técnica de investigación seleccionada fue la entrevista en profundidad. De este modo, se realizaron 43 entrevistas a profesorado de una universidad pública española, la Universidad de Salamanca. El sexo, el puesto de trabajo dentro de la jerarquía académica (distinguiendo entre la carrera docente e investigadora y la carrera de gestión), el hecho de tener o no hijos a cargo, y la rama de conocimiento fueron consideradas posibles variables diferenciadoras de los discursos.

Los resultados de investigación muestran, por un lado, las explicaciones aportadas por el profesorado entrevistado sobre el desigual desarrollo de la carrera académica de las mujeres agrupadas en tres grandes niveles: el nivel individual, que recoge los argumentos vinculados a las características personales de las mujeres; el nivel organizacional, constituido por las explicaciones que se centran en las particularidades de la carrera académica y de la propia institución, y el nivel cultural-institucional, que agrupa aquellos razonamientos que sitúan las causas de esta cuestión en las características de la propia sociedad. Por otro lado, los hallazgos de este estudio también revelan la existencia de discursos diferenciados entre el profesorado universitario.

**Palabras clave:** Educación superior, carrera académica, género, enfoque multinivel, estudio de caso.





## **Academic career and gender: explanations of academics to the unequal position of women at the University of Salamanca**

The object of research in this PhD thesis is the unequal access of academic women to higher positions at public university, deemed to be those jobs that are at the top of the hierarchy of the university: the chairs in the case of the teaching and research career and the main management positions in the management career.

The approach to this object research is made through the opinions and perceptions of the academics themselves. Thus, two major research objectives were established. On the one hand, to know the explanations that academics contribute in relation to the unequal position of women at the university and, on the other hand, to discover if there are differences in the speeches of the interviewees in function of certain studied characteristics.

The selected research technique was the in-depth interview. In this way, 43 interviews were carried out with academics of a Spanish public university, the University of Salamanca. Sex, the job within the academic hierarchy (distinguishing between the teaching and research career and the management career), the fact of having children or not, and the branch of knowledge were considered possible differentiating variables of the speeches.

The research results show, on one side, the explanations provided by the interviewees about the unequal development of the academic career of women grouped into three levels: the individual level, which includes the arguments related to the personal characteristics of women; the organizational level, constituted by explanations that focus on the particularities of the academic career and the institution itself, and the cultural-institutional level, which groups those arguments that place the causes of this issue in the characteristics of the society itself. On the other side, the findings of this study also reveal the existence of differentiated discourses among academics.

**Keywords:** Higher education, academic career, gender, multi-level approach, case study.



# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>31</b>
1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
2. OBJETO DE ESTUDIO Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	36
3. ESTRUCTURA DE LA TESIS DOCTORAL.....	38
4. DIFUSIÓN CIENTÍFICA DE LA INVESTIGACIÓN .....	42

## CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO

<b>LOS ESTUDIOS SOBRE GÉNERO Y CARRERA ACADÉMICA EN ESPAÑA</b> .....	<b>45</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	45
2. EL DERECHO A LA IGUALDAD .....	46
3. EL TARDÍO ACCESO DE LA MUJER AL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	48
4. LA DESIGUAL PRESENCIA DE LA MUJER EN LA ACADEMIA .....	52
4.1. La desigual presencia de la mujer en la carrera docente e investigadora en la universidad .....	53
4.2. La desigual presencia de la mujer en la carrera gestora en la universidad .....	54
4.3. La desigual posición de la mujer en el sistema educativo español .....	57
5. EL INICIO DE LA CARRERA ACADÉMICA: LOS ESTUDIOS DE DOCTORADO Y LAS BECAS Y CONTRATOS PREDOCTORALES.....	58
6. EL DESIGUAL ACCESO DE LAS MUJERES A LAS CÁTEDRAS UNIVERSITARIAS.....	62
6.1. Los estudios de García de Cortázar y García de León (1997 y 2001) .....	62
6.1.1. <i>Mujeres en minoría: una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España</i> .....	62
6.1.2. <i>Las académicas: profesorado universitario y género</i> .....	65
6.2. Los estudios de caso sobre la desigual promoción de las mujeres a las cátedras universitarias .....	67
6.2.1. <i>Las mujeres en la Universidad de Valladolid</i> .....	67
6.2.2. <i>La percepción sobre la igualdad de género en la Universidad de Sevilla y en la Universidad Autónoma de Barcelona</i> .....	68
6.2.3. <i>Los estudios sobre género y academia en la Universidad de Salamanca</i> .....	69

7. EL DESIGUAL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS PRINCIPALES CARGOS GESTORES UNIVERSITARIOS.....	71
7.1. Introducción.....	71
7.2. Los estudios españoles centrados en el desigual acceso de las mujeres a los principales cargos gestores universitarios .....	72
8. CONCLUSIONES .....	76
<b>LA MUJER ACADÉMICA EN CIFRAS EN LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA .....</b>	<b>79</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	79
2. EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.....	81
2.1. Situación general .....	81
2.2. Distribución por categoría profesional .....	85
2.2.1. <i>Profesorado catedrático de universidad</i> .....	85
2.2.2. <i>Profesorado titular de universidad</i> .....	87
2.2.3. <i>Profesorado contratado doctor</i> .....	88
2.2.4. <i>Profesorado ayudante doctor</i> .....	90
2.2.5. <i>Profesorado asociado</i> .....	92
2.2.6. <i>Profesorado asociado en Ciencias de la Salud</i> .....	93
3. ANTIGÜEDAD Y TRAMOS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN .....	95
4. LA GESTIÓN UNIVERSITARIA .....	97
4.1. <i>El gobierno de la universidad de salamanca</i> .....	97
4.2. <i>La dirección de facultades y escuelas</i> .....	98
4.3. <i>La dirección de departamentos</i> .....	102
5. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES.....	107
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>111</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	111
2. LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD .....	112
3. EL DISEÑO DE LAS ENTREVISTAS .....	115
3.1. La selección del contexto .....	115
3.2. La selección de los casos individuales.....	116
3.2.1 <i>El sexo</i> .....	117
3.2.2. <i>El puesto de trabajo</i> .....	117
3.2.3 <i>Tener hijos a cargo</i> .....	119
3.2.4 <i>La rama de conocimiento</i> .....	120
3.2.5. <i>Matriz resultado de la utilización de variables propuestas</i> .....	120

3.3. La selección de la muestra definitiva en la Universidad de Salamanca.....	122
3.4. Otros aspectos metodológicos .....	124
3.5. El guion de la entrevista .....	126
4. LA EJECUCIÓN DE LA ENTREVISTA.....	128
4.1. El modelo desarrollado del guion de la entrevista y la dinámica resultante de su ejecución.....	128
4.2. La interacción con los entrevistados.....	132
4.3. Otros aspectos de las entrevistas finales realizadas .....	134
5. EL ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS .....	135

## RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

### **CARRERA ACADÉMICA Y GÉNERO DESDE UN ENFOQUE MULTINIVEL..... 141**

1. INTRODUCCIÓN .....	141
2. EL ENFOQUE MULTINIVEL PROPUESTO POR O'CONNOR Y O'HAGAN .....	143
3. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL MODELO PROPUESTO.....	146

### **EL NIVEL INDIVIDUAL ..... 149**

1. INTRODUCCIÓN .....	149
2. IDENTIDAD DE GÉNERO .....	151
3. ROLES DE GÉNERO Y CONFLICTO DE ROLES .....	154
4. LAS CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS DE LAS MUJERES.....	157
4.1. Ausencia de interés y ambición .....	157
4.2. Falta de confianza en sí mismas y miedos.....	161
4.3. Los sentimientos de culpabilidad .....	164
4.4. Ausencia de reivindicación de derechos.....	166
4.5. El estilo de liderazgo .....	167
5. LA ASUNCIÓN DEL ROL DE GÉNERO FEMENINO.....	169
6. LA TOMA DE DECISIONES:.....	174
6.1. Decisiones centradas en la familia.....	176
6.2. Decisiones centradas en el trabajo.....	180
6.2.1. <i>Postergación de la maternidad / paternidad.....</i>	<i>183</i>
6.3. La elección personal de la mujer .....	185
7. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES.....	192

<b>EL NIVEL ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>195</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	195
2. LA ESTRUCTURA DE LA CARRERA ACADÉMICA.....	199
2.1. Introducción.....	200
2.2. La carrera académica como “carrera de fondo”.....	202
2.3. Docencia, investigación y gestión: los tres pilares de la carrera académica.....	208
2.3.1. <i>Choque de tiempos: la complicada relación docencia - investigación - gestión</i> .....	210
2.4. La gestión del tiempo en la carrera académica .....	214
2.4.1. <i>La flexibilidad laboral en la carrera académica</i> .....	214
2.4.2. <i>La disponibilidad temporal como requisito laboral</i> .....	217
2.4.2.1. <i>Disponibilidad temporal laboral y género</i> .....	222
2.5. Otros aspectos de la estructura de la carrera académica .....	224
2.5.1. <i>La evaluación en la carrera académica</i> .....	224
2.5.2. <i>La masculinización del poder</i> .....	226
2.5.3. <i>Las opiniones en torno al sistema de cuotas en la universidad</i> .....	229
3. LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLUTACIÓN Y SELECCIÓN .....	231
3.1. Excelencia y mérito en la universidad.....	232
3.2. Los procedimientos legales de reclutamiento y selección del personal docente e investigador en la Universidad de Salamanca .....	236
3.3. La falta de meritocracia en la Universidad de Salamanca .....	238
3.3.1. <i>La fijación del perfil de la plaza</i> .....	239
3.3.2. <i>Las comisiones de selección de plazas</i> .....	240
3.3.3. <i>El baremo aplicado en la evaluación de las plazas</i> .....	243
3.4. El modelo universitario endogámico .....	244
3.5. Los dobles estándares en evaluación por razón de sexo .....	248
3.5.1. <i>La investigación sobre la influencia del género en la evaluación del trabajo académico</i> .....	248
3.5.2. <i>Los dobles estándares en evaluación por razón de sexo en la Universidad de Salamanca</i> .....	254
4. LA INTERACCIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN .....	258
4.1. La estructura informal organizacional .....	258
4.1.1. <i>Las redes sociales en la universidad</i> .....	260
4.1.2. <i>Redes sociales y género en la academia</i> .....	264
4.1.3. <i>El director de tesis como promotor de la carrera académica</i> .....	267
4.1.3.1. <i>Otras personas que actúan como promotores de la carrera profesional</i> .....	270
4.2. Del desigual valor de las cualidades femeninas al trato discriminatorio .....	271
4.2.1. <i>La diferente valoración que se realiza a los hombres y a las mujeres</i> .....	272
4.2.2. <i>Micromachismos y otras formas de discriminación hacia la mujer en la academia</i> .....	276
5. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES.....	281

<b>EL NIVEL CULTURAL-INSTITUCIONAL.....</b>	<b>285</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	285
2. EL DIFERENTE USO DEL TIEMPO DE HOMBRES Y MUJERES.....	287
3. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO .....	290
3.1. Introducción.....	290
3.2. La persistencia de la división sexual del trabajo.....	291
3.3. La división del trabajo doméstico y sus consecuencias para las mujeres .....	293
4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	296
4.1. La conciliación de los tiempos de trabajo.....	296
4.2. La difícil conciliación familiar y laboral en la carrera académica.....	299
4.3. La ausencia de corresponsabilidad como causa de la desigual promoción de las mujeres en la universidad .....	304
5. MATERNIDAD Y TRABAJO .....	309
5.1. La maternidad como problema en el mercado laboral.....	309
5.2. La maternidad como problema en la carrera académica.....	311
6. LA NECESIDAD DE POLÍTICAS SOCIALES DE APOYO A LA CONCILIACIÓN EN LA UNIVERSIDAD.....	319
7. ARGUMENTOS BASADOS EN RAZONES HISTÓRICAS.....	323
8. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES.....	327
<b>EL ANÁLISIS CENTRADO EN LOS CASOS .....</b>	<b>331</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	331
2. LOS DISCURSOS DE LAS MUJERES .....	332
3. LOS DISCURSOS DE LOS HOMBRES .....	334
4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES.....	337
<b>CONCLUSIONES</b>	
<b>CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>341</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	341
2. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES.....	342
3. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	350

<b>CONCLUSIONS AND DISCUSSION.....</b>	<b>355</b>
1. INTRODUCTION .....	355
2. FINDINGS AND CONCLUSIONS .....	356
3. LIMITATIONS AND FUTURE LINES OF RESEARCH .....	364
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>367</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>395</b>
ANEXO 1. JUSTIFICACIÓN DE LA EXCLUSIÓN DE DETERMINADAS CATEGORÍAS LABORALES .....	395
ANEXO 2. LIBRO DE CÓDIGOS .....	401



# ÍNDICE DE TABLAS

## CAPÍTULO 2

Tabla 1. Distribución del personal docente investigador por curso y sexo (números absolutos y porcentajes) .....	82
Tabla 2. Distribución del personal docente e investigador por categoría profesional, curso y sexo (porcentajes).....	84
Tabla 3. Profesorado catedrático de universidad por curso y sexo (números absolutos y porcentajes) .....	85
Tabla 4. Profesorado titular de universidad por curso y sexo (número absolutos y porcentajes) ..	87
Tabla 5. Profesorado contratado doctor por curso y sexo (números absolutos y porcentajes).....	89
Tabla 6. Profesorado ayudante doctor por curso y sexo (números absolutos y porcentajes) .....	90
Tabla 7. Profesorado asociado por curso y sexo (números absolutos y porcentajes).....	92
Tabla 8. Profesorado asociado en Ciencias de la Salud por curso y sexo (números absolutos y porcentajes) .....	94
Tabla 9. Antigüedad y tramos de docencia e investigación del profesorado catedrático de universidad por sexo .....	96
Tabla 10. Antigüedad y tramos de docencia e investigación del profesorado titular de universidad por sexo .....	96
Tabla 11. Antigüedad y tramos de docencia e investigación del profesorado contratado doctor por sexo .....	96
Tabla 12. Cargos de gestión de centros por curso, área de conocimiento y sexo (porcentajes)...	100
Tabla 13. Cargos de gestión de centros por cargo académico, curso, área de conocimiento y sexo (porcentajes).....	101
Tabla 14. Cargos de gestión departamental por curso, área de conocimiento y sexo (porcentajes) .....	104
Tabla 15. Cargos de gestión departamental por curso, área de conocimiento y sexo (porcentajes) .....	105

### **CAPÍTULO 3**

Tabla 16. Diseño inicial de las entrevistas a realizar .....	121
--	-----

### **ANEXO 2**

Tabla 17. Categorías y códigos del nivel individual .....	401
---	-----

Tabla 18. Categorías y códigos del nivel cultural-institucional .....	401
---	-----

Tabla 19. Categorías, subcategorías y códigos del nivel organizacional .....	402
--	-----

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

## INTRODUCCIÓN

Gráfico 1. Proporción de mujeres en las diferentes categorías laborales del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas por curso académico (porcentajes). .....	32
--	----

## CAPÍTULO 3

Gráfico 2. Distribución del personal docente e investigador por curso y sexo .....	83
Gráfico 3. Profesorado catedrático de universidad por curso y sexo .....	86
Gráfico 4. Tasa de variación anual del profesorado catedrático de universidad por curso y sexo.	86
Gráfico 5. Profesorado titular de universidad por curso y sexo .....	87
Gráfico 6. Tasa de variación anual del profesorado titular de universidad por curso y sexo.....	88
Gráfico 7. Profesorado contratado doctor por curso y sexo .....	89
Gráfico 8. Tasa de variación anual del profesorado contratado doctor por curso y sexo.....	90
Gráfico 9. Profesorado ayudante doctor por curso y sexo .....	91
Gráfico 10. Tasa de variación anual del profesorado ayudante doctor por curso y sexo .....	91
Gráfico 11. Profesorado asociado por curso y sexo .....	92
Gráfico 12. Tasa de variación anual del profesorado asociado por curso y sexo.....	93
Gráfico 13. Profesorado asociado en Ciencias de la Salud por curso y sexo.....	94
Gráfico 14. Tasa de variación anual del profesorado asociado en Ciencias de la Salud por curso y sexo .....	95
Gráfico 15. Distribución de los cargos de gestión de centros por curso y sexo .....	99
Gráfico 16. Cargos de gestión de centros por cargo académico, curso y sexo.....	100
Gráfico 17. Dirección de centros por curso, área de conocimiento y sexo .....	101
Gráfico 18. Subdirección de centros por curso, área de conocimiento y sexo .....	102
Gráfico 19. Secretaría de centros por curso, área de conocimiento y sexo .....	102

## Índice de gráficos

Gráfico 20. Distribución de los cargos de gestión departamental por curso y sexo.....	103
Gráfico 21. Cargos de gestión departamental por cargo académico, curso y sexo .....	104
Gráfico 22. Dirección de departamento por curso, área de conocimiento y sexo .....	106
Gráfico 23. Subdirección de departamento por curso, área de conocimiento y sexo.....	106
Gráfico 24. Secretaría de departamento por curso, área de conocimiento y sexo .....	106

# **INTRODUCCIÓN**

---



# INTRODUCCIÓN

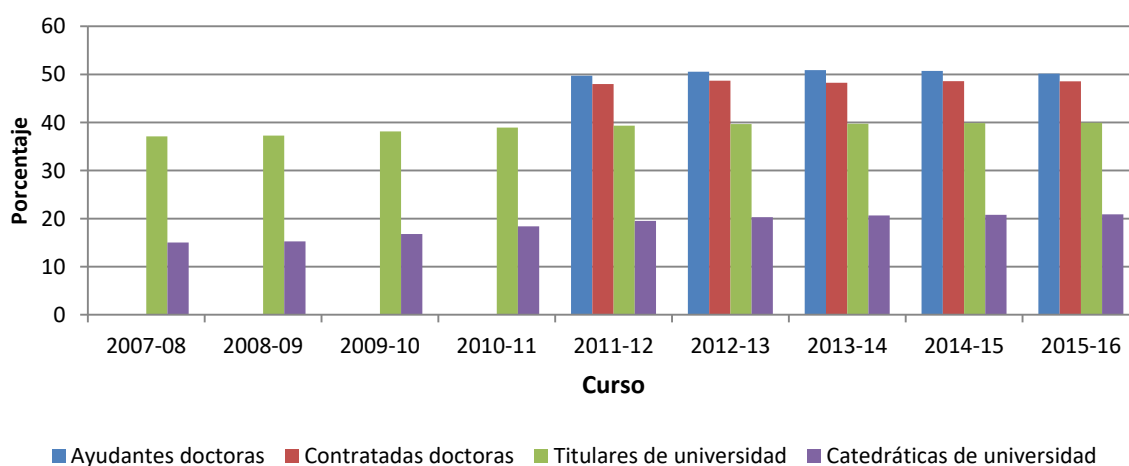
## 1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La incorporación de la mujer al ámbito público ha sido sin duda su mayor logro en el siglo XX. Como resultado de la división sexual del trabajo basada en una concepción desigual de las funciones que hombres y mujeres debían desempeñar en la sociedad, donde al hombre se le adscribía el ámbito de lo público y a la mujer la esfera privada, esta tenía vetado el acceso a los espacios públicos y, entre ellos, a la educación superior y al mercado laboral.

Los grandes cambios sociales, políticos, demográficos, económicos y culturales acaecidos en España a partir de la segunda mitad de siglo XX permitieron el acceso masivo de la mujer a la educación universitaria, consiguiéndose en 1986 la paridad en las aulas y que hoy en día las mujeres sean mayoría entre el alumnado universitario (Radl, Cajide y Gómez 2001; Subirats 2001; Cuesta, de Prado y Rodríguez 2014; Cuesta 2014; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2016a). Además, en las últimas décadas la mujer también ha conseguido grandes logros en materia laboral, desde el reconocimiento de sus derechos laborales, al gran avance en su incorporación al mercado laboral. Sin embargo, y pese a ser un derecho reconocido constitucionalmente, actualmente sigue luchando por la efectiva igualdad, tanto en la vida cotidiana en general, como en el ámbito laboral en particular. Así, uno de los derechos que continúa reivindicando es la igualdad en el acceso a los puestos superiores de las diferentes organizaciones.

Hasta el momento, la mayoría de alumnado que conforman las mujeres en la universidad no ha implicado una igualitaria participación en todos los sectores laborales y, mucho menos, en las distintas posiciones dentro de ellos, como ya se ha indicado. Contrario a lo que se puede pensar, esta dinámica no solo impera en el ámbito de las organizaciones privadas, sino también dentro de las públicas, como es el caso de la institución que se aborda en esta investigación: la universidad pública española. En ella, la presencia de la mujer es cada vez más equilibrada entre el personal docente e investigador (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2017); sin embargo, y pese a ello, la distribución de las mujeres en las diferentes categorías profesionales no es homogénea, a la vez que tampoco lo es su presencia en los distintos cargos de gestión. En España, a medida que se asciende en los diferentes escalones de la carrera académica, disminuye la representación de mujeres en ellos (como refleja el gráfico 1). Así, mientras su presencia entre el profesorado ayudante doctor y contratado doctor es similar a la del hombre, son minoría entre el personal funcionario, estando cerca de alcanzar el 40% del total en el caso del profesorado titular de universidad, pero representando menos del 21% del total del profesorado catedrático de universidad.

Gráfico 1. Proporción de mujeres en las diferentes categorías laborales del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas por curso académico (porcentajes).<sup>1</sup>



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017)

<sup>1</sup> No es posible representar gráficamente los datos referidos a la presencia de las mujeres en las figuras de profesorado ayudante doctor y contratado doctor antes del curso 2011-2012 debido a que los datos nacionales sobre estas y otras posiciones laborales están agregados en una única categoría que agrupa a todo el profesorado contratado.



Además, y pese a la inexistencia de estadísticas generales actualizadas sobre la representación de la mujer en los puestos gestores universitarios, los estudios que abordan esta cuestión advierten también, por un lado, de la menor presencia de mujeres en estos cargos y, por otro, de que el desequilibrio en la representación por sexo en estos puestos se acrecienta cuanto mayor responsabilidad acumule el cargo gestor. Así, el número de mujeres decanas de facultad es muy escaso y las mujeres rectoras de universidad son una excepción (Tomàs-Folch y Guillamón 2009; Tomàs-Folch et al. 2010; Vega y Santos 2010; Grañeras y Gil 2012; Sánchez-Moreno, Tomàs-Folch y Lavié 2013; Unidad de Igualdad 2014; Martín, Montes y Groves 2015; Matus y Gallego 2015; Sánchez-Moreno, López-Yáñez y Altopiedi 2015; Gallego 2017).

Teniendo presente este panorama que refleja el estancamiento de la mujer en determinadas categorías laborales y puestos gestores dentro de la carrera académica en la universidad pública española, la motivación que promueve esta investigación no es otra que abordar esta situación de desigualdad que afecta a la mujer. Por ello, el presente estudio busca profundizar en el conocimiento sobre las causas que generan que hoy en día muy pocas mujeres consigan acceder a los niveles superiores en la escala jerárquica de la universidad, buscando comprender por qué en una sociedad donde la distribución por sexo está equilibrada en el acceso a la universidad, tiene un tan escaso número de mujeres ocupando determinadas posiciones, tanto a nivel docente e investigador como gestor.

El interés de esta cuestión parte de que, pese a que se puede cuantificar la magnitud del problema, se desconoce qué es lo que impide el ascenso laboral de la mujer a los niveles superiores. Se pretende, por tanto, ahondar en las causas que generan esa situación desigualitaria en la distribución de los puestos superiores, para comprobar si este hecho es el resultado de la existencia de un “techo de cristal” (término metafórico que apela a un tope invisible que impide a la mujer ascender laboralmente a los puestos superiores para los que está cualificada); si es fruto de decisiones personales o de una falta de interés por parte de las mujeres hacia esas posiciones; si es consecuencia de otros factores, o si por el contrario es resultado de una combinación de todos ellos. En todo caso, resulta relevante conocer qué está sucediendo. Si existe un techo de cristal, es necesario comprender de qué está compuesto para arrojar así evidencia que permita diseñar políticas públicas que contribuyan a destruirlo. Al contrario, si las mujeres no quieren acceder a determinadas posiciones, es necesario entender estos motivos y si esas decisiones personales o falta de interés se deben

exclusivamente a elecciones personales o esconden tras ellas determinadas concepciones sustentadas bajo valores androcéntricos que siguen latentes en nuestra cultura.

En este punto, es especialmente relevante destacar que el estudio del desigual acceso de las mujeres a las posiciones superiores en la universidad no es un tema nuevo; sin embargo, el mantenimiento de la situación de partida (la baja proporción de mujeres ocupando los puestos de catedráticas de universidad y los principales cargos gestores), la escasez de estudios que profundizan en las causas de esta situación realizados en los últimos años (Matus y Gallego 2015; Gallego 2017), y el hecho de que no se haya abordado en la forma en que lo hago en la presente tesis doctoral, justifica la pertinencia de esta.

Como indicaba, este no es un tema nuevo, y no lo es porque ha sido abordado por diversos autores en España en las últimas dos décadas (como explico en el capítulo dedicado a esta cuestión). En general, podemos dividir estos estudios en dos bloques: aquellos dedicados a describir la desigual posición de la mujer en la universidad (numerosos y actualizados cada pocos años) y aquellos que tratan de explicar por qué se produce o mantiene esta situación (mucho menos numerosos y desarrollados principalmente desde la metodología cualitativa). Debido a que el objeto de esta tesis es precisamente ahondar en las causas que generan el desigual acceso de las mujeres a las posiciones superiores, me referiré a partir de ahora a los segundos. El grueso de estos estudios se realizó entre finales del siglo pasado y la primera década del actual (aunque algunos fueron publicados algunos años después), lo que justifica que, manteniéndose la situación de partida, hoy en día se sigan desarrollando investigaciones sobre esta cuestión. Además, el mero paso del tiempo ha traído consigo cambios en todos los niveles: en las formas en que hombres y mujeres viven sus vidas, en las estructuras familiares y, por supuesto, en el ámbito laboral. Específicamente, la universidad ha evolucionado y la carrera académica está también en continua transformación. Hoy en día existen figuras contractuales muy diferentes a las que existían hace dos décadas y, con ello, se han establecido distintos criterios y requisitos para lograr promocionar de unas a otras. De este modo, el recorrido y exigencias que permiten alcanzar las cátedras son también diferentes, aunque parece que esta meta sigue siendo igual de dificultosa para las mujeres.

Por otro lado, y como ya he señalado, la mayor parte de las investigaciones que abordan en España el estudio de las causas de la desigual posición de la mujer en la universidad lo han hecho desde la perspectiva cualitativa (como se desarrolla con detenimiento en el primer capítulo). Igualmente, gran parte de ellas se centraron en entrevistar a profesorado que ya

había alcanzado promocionar a la posición de catedráticos/as de universidad o a los principales cargos gestores y, entre aquellas que sí consideraron otras categorías laborales, no fue usual que incluyeran a los hombres como participantes en la investigación. Así, y tras la revisión de estos estudios, consideré que era necesario llevar a cabo una investigación más completa. Es por ello que en el presente trabajo no solo se abordan y descubren los discursos de las mujeres, sino también los de los hombres. De igual modo, no solo se atiende a los testimonios de las personas que ya han alcanzado las cátedras o determinados cargos gestores, sino que se entrevista a profesorado que se encuentra en un diferente momento de la carrera académica, comenzando desde la posición de ayudantes doctores. Además, se incluyen también como posibles variables diferenciadoras de los discursos otras características personales no contempladas o escasamente abordadas en investigaciones anteriores, como la situación personal de tener o no hijos a cargo o el área de conocimiento a la que pertenece la persona entrevistada.

De este modo, se pretende conocer cómo se produce el desarrollo de la carrera académica y, especialmente, las posibles diferencias entre hombres y mujeres a través de los discursos de las personas que cumplen diferentes características, y no solo desde la óptica de aquellas que ya han alcanzado las posiciones más altas. Además, y contrario a otras investigaciones, la técnica empleada no ha sido la entrevista semiestructurada, sino la entrevista en profundidad. El empleo de esta técnica dificulta y alarga el proceso de análisis, pero a cambio aporta mayor riqueza a la investigación, permitiendo, como su propio nombre indica, comprender en mayor profundidad las percepciones de las personas entrevistadas. De hecho, y como se expone a lo largo de este estudio, este diseño ha permitido que los resultados de investigación muestren una serie de explicaciones a la desigual posición de la mujer en la carrera académica que, si bien parte de ellas corroboran los resultados de otros estudios (españoles, pero fundamentalmente extranjeros), no se habían evidenciado de manera agrupada ni con tanto detalle en ninguna investigación desarrollada sobre el sistema universitario español.

Por último, debo explicar por qué he realizado este estudio en la Universidad de Salamanca y no en otra. Hay dos causas principales: Por un lado, mi facilidad inicial para realizar la investigación en esta institución debido a que he estado adscrita a ella a través de un contrato predoctoral. Sin embargo, tengo también que destacar que algunas situaciones de partida que di por hecho dada mi vinculación, como conseguir fácilmente datos de la universidad o realizar las entrevistas en un corto periodo de tiempo, estuvieron lejos de

cumplir mis expectativas. Por otro lado, la comparación de la situación de la Universidad de Salamanca con la media nacional en cuanto a la representación de las mujeres en las diferentes categorías laborales y, especialmente, en la posición de catedráticas de universidad ha evidenciado tendencias muy similares. Así, en este caso no estamos ante el estudio de una universidad que se aleje positiva o negativamente de la media nacional, sino, al contrario, que se sitúa en ella.

## **2. OBJETO DE ESTUDIO Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente tesis doctoral, como ya se ha señalado, tiene como objeto de estudio el desigual acceso del profesorado académico femenino a las posiciones superiores en la universidad pública, entendiendo como “posiciones superiores” en este ámbito aquellos puestos de trabajo situados en la cúspide de la escala jerárquica de esta institución, tanto a nivel docente e investigador, como de gestión. De este modo, se apunta directamente a las causas que dificultan el acceso de la mujer a los puestos de máxima excelencia académica, esto es, las cátedras; y también a los principales cargos en la gestión universitaria en los diferentes niveles, es decir, los cargos de director/a de departamento, director/a de escuela universitaria, decano/a de facultad y rector/a de la universidad. Las cátedras suponen, por un lado, el mayor reconocimiento a la carrera docente e investigadora, siendo la figura de mayor prestigio en ella y, con ello, también la de mayor remuneración. Por otro lado, los cargos gestores citados suponen la posición de mayor responsabilidad y también salario en cada uno de los niveles citados.

He considerado que la mejor forma de acercarme a este objeto de estudio no es otra que conocer las opiniones y percepciones del propio profesorado universitario, pues son quienes conocen de primera mano cómo se produce el desarrollo de la carrera profesional en esta institución. Teniendo esto presente, establecí dos objetivos de investigación. Por un lado, conocer en profundidad las explicaciones que el profesorado universitario aporta en relación a la desigual posición de la mujer en la universidad; y, por otro, descubrir si existen diferencias en los discursos de las personas entrevistadas en función de determinadas características estudiadas. En concreto, se pretende descubrir si el sexo, el puesto de trabajo que se ocupa (categoría profesional y/o cargo de gestión), el hecho de tener o no hijos a

cargo o la rama de conocimiento en la que se desempeña el trabajo actúan como factores diferenciadores de los discursos en torno a las causas que generan la desigual posición que ocupa la mujer en la academia.

A partir de esos dos objetivos se establecen dos interrogantes fundamentales, a los cuales esta investigación trata de dar respuesta. Por un lado, ¿cuáles son los argumentos que el profesorado universitario utiliza para explicar la desigual posición de la mujer en la universidad?, y por otro lado ¿qué factores generan que el profesorado universitario mantenga discursos diferenciados en cuanto a las causas que limitan el acceso de las mujeres a las posiciones superiores en la academia?

Basándome en la literatura, puedo esperar una serie de respuestas<sup>2</sup> a los interrogantes formulados. Así, y respecto a las explicaciones que el profesorado aportará para explicar la diferente representación de las mujeres en las posiciones superiores, considero que aparecerán las siguientes argumentaciones:

1. La doble identidad femenina, laboral y familiar, genera en la mujer conflictos relacionados con el ascenso a los niveles superiores.
  - 1.1. Las mujeres se autoexcluyen de determinados puestos laborales a consecuencia de los conflictos surgidos entre su doble identidad laboral y familiar.
2. Las normas que rigen la Universidad estructuran una carrera académica que no tiene en cuenta a la mujer, acarreando, en ocasiones, consecuencias lesivas para su promoción laboral.
  - 2.1. La interrupción temporal de la dedicación a la investigación a causa de cargas familiares limita el acceso de las mujeres a los puestos superiores.
3. El espacio informal en el entorno laboral influye en las oportunidades laborales de hombres y mujeres.
  - 3.1. Las redes informales de amigos y grupos de apoyo influyen positivamente en el acceso de los candidatos a determinados puestos de prestigio y autoridad.

---

<sup>2</sup> Quiero señalar que las denomino conscientemente “respuestas” y no hipótesis por dos motivos. En primer lugar, porque lo que expongo son los argumentos que creo que aparecerán en los discursos de las personas entrevistadas, pero no pretendo establecer relaciones entre variables. En segundo lugar, porque considero que el objetivo de la metodología cualitativa no es verificar o refutar hipótesis. El enfoque cualitativo no permite hacerlo, no es posible a través de él estudiar el efecto que tienen unas variables sobre otras.

3.2. En el ámbito informal también se toman decisiones relevantes que afectan a la carrera profesional de quienes comparten ese espacio, lo que perjudica a la mujer por estar en menor medida presente en él.

4. La situación familiar influye en el acceso de las mujeres a los puestos superiores.

4.1. La falta de corresponsabilidad familiar por parte de los hombres continúa siendo un gran condicionante en las oportunidades de empleo y ascenso de la mujer.

Por otro lado, se considera como punto de partida que habrá factores que generen discursos diferenciados entre el profesorado universitario. Así, y aunque se consideren diferentes características para observar si estas afectan en sus percepciones, la literatura indica que la variable que diferenciará los discursos será el sexo. Pero, además, en este trabajo también se considera que habrá discursos diferenciados en función de la categoría alcanzada; sin embargo, esto no es estudiado en la literatura, por lo que no hay indicios al respecto, al igual que tampoco los hay en relación al área de conocimiento o al hecho de tener o no hijos a cargo.

### **3. ESTRUCTURA DE LA TESIS DOCTORAL**

Tras haber realizado esta introducción, este trabajo de investigación se estructura en tres grandes apartados: el primero se refiere a la contextualización del estudio, el segundo a los resultados de investigación y el último corresponde a las conclusiones de la tesis doctoral.

En el primer apartado de la investigación se presentan tres capítulos que contribuyen a contextualizar y comprender el presente estudio. El primero de ellos contempla un breve marco teórico sobre los estudios desarrollados en España sobre la temática que esta investigación aborda. Es imprescindible que señale en este punto que la brevedad de este segundo capítulo no se debe en ningún caso a una escasa revisión bibliográfica, sino a una decisión y apuesta muy meditada por presentar la mayor parte de los estudios revisados junto a los resultados de investigación, tratando de conseguir así una mejor unión de estas dos partes y una mayor comprensión de los hallazgos realizados. Soy consciente de que no es

usual encontrar en España una tesis doctoral con un marco teórico inicial tan reducido para después presentar el grueso de este vinculado a los resultados de investigación. No obstante, tengo que señalar que no es una idea pionera propia, sino, muy al contrario, es resultado de la influencia que la estancia que realicé en la Universidad de Limerick (Irlanda) ha tenido sobre mí y sobre esta tesis. En muchas ocasiones, revisando tanto artículos como tesis doctorales, mi sensación final era que el marco teórico propuesto difícilmente casaba con la investigación luego desarrollada o con los resultados extraídos de ella. Es por este motivo, y tras revisar múltiples investigaciones publicadas en revistas de alto impacto bajo este formato por la profesora Pat O'Connor (mi tutora en aquella institución) y acercarme a esta estructura de tesis aplicada habitualmente en esa universidad, que finalmente decido emplear este modelo en mi investigación.

Además, debo añadir y reconocer que ese sentimiento al que apelaba antes de malestar al constatar la ausencia de una completa congruencia entre teoría y resultados comencé a experimentarlo sobre mi propia tesis doctoral cuando hice el esfuerzo de apartarme de ella y tratar de verla con la objetividad que mi posición me permitía. Así, me encontré ante un marco teórico sumamente amplio. Por un lado, había dedicado una ingente cantidad de páginas a definir términos relacionados con el género o la teoría sociológica feminista, que finalmente no solo he reducido, sino eliminado, pues he comprendido que la aprehensión de estos conceptos es necesaria como investigadora, pero que en una tesis como esta deben darse por adquiridos y su desarrollo solo entorpece y amplía innecesariamente la lectura de esta tesis. Por otro lado, el resto de apartados, algunos también sumamente amplios, han sido sintetizados e incluidos a la par que iba explicando los resultados. De este modo, y por poner uno de tantos ejemplos, algunas cuestiones como las incluidas en el ,capítulo del nivel cultural-institucional en el que abordo, aún con un cierto detenimiento, la división sexual del trabajo, el diferente uso del tiempo y la conciliación laboral constituían inicialmente un capítulo completo que ocupaba más de cuarenta páginas. Por todo ello, y pese a la ingente cantidad de tiempo que me llevó “desestructurar” mi marco teórico inicial y volver a estructurarlo a la par que los resultados, espero que haya contribuido a una mejor y más fácil lectura de la tesis doctoral y, sobre todo, a una mejor comprensión de los resultados de investigación.

Por su parte, el segundo capítulo de este apartado refleja, a través del análisis de datos aportados por la propia institución, la evolución y situación actual de la mujer académica en la Universidad de Salamanca. A través de él se muestra por un lado cómo la presencia de la

mujer es hoy en día mucho más equilibrada de lo que lo era hace unos años, y por otro cómo sigue habiendo dos posiciones a las que esta accede de forma diferenciada a sus compañeros varones: las cátedras y los cargos de decana y rectora.

Por último, el tercer capítulo dentro de esta primera sección corresponde a la metodología aplicada en el desarrollo de este estudio. Así, en él se explican las decisiones metodológicas que fueron tomadas a lo largo de la investigación, destacando que se han realizado cuarenta y tres entrevistas en profundidad al profesorado universitario con el objetivo de conocer, a través de los testimonios de los propios actores implicados, cómo se produce el desarrollo de la carrera profesional en la universidad y la existencia de diferencias entre mujeres y hombres. Estas entrevistas dieron lugar a alrededor de 750 páginas de transcripción que son analizadas a lo largo del todo el segundo apartado de la tesis doctoral y que están a disposición de los revisores previa petición a la autora.

El segundo apartado, referente a los resultados de investigación, se divide en una sección introductoria, tres grandes capítulos y una sección final. La sección introductoria expone el enfoque multinivel utilizado para organizar los resultados de investigación. Este está basado en el propuesto por O'Connor y O'Hagan (Pendiente de publicación b) y permite agrupar las explicaciones que el profesorado entrevistado aporta sobre el desigual desarrollo de la carrera académica de mujeres y hombres en tres niveles. De este modo, el primer capítulo recoge todas las explicaciones sobre el tema objeto de estudios relacionadas con el nivel individual, esto es, con las propias características personales de las mujeres. En él se recogen todos los argumentos aportados por el profesorado que tienen que ver con las características psicológicas de las mujeres, la asunción del rol de género y los procesos de toma de decisiones que realizan.

Por su parte, en el segundo capítulo se agrupan, bajo el título nivel organizacional, los argumentos aportados por las personas entrevistadas que se centran en exponer que la causa de dicha desigualdad radica en las características de la propia universidad como organización. Así, en esta parte se recogen las explicaciones centradas tanto en la estructura de la carrera académica, como en los procesos de reclutamiento y selección o en el efecto de la interacción entre los miembros de la organización. Todas estas declaraciones reflejan que la universidad no es una organización neutral al género. Es importante señalar que en este capítulo no solo se expone lo que tiene que ver directamente con la desigual posición de la mujer, sino también se explican cuestiones generales sobre la estructura de la carrera



académica y la organización que es necesario comprender para entender cómo pueden afectar de manera diferente a hombres y mujeres.

Por otro lado, el tercer capítulo titulado *Nivel cultural-institucional* agrupa todas aquellas explicaciones que se centran en exponer que las causas de la desigualdad entre hombres y mujeres se encuentran en las propias características de la sociedad. De este modo se expone que las normas y creencias que forman parte de la estructura cultural general contribuyen al mantenimiento de cierto grado de división sexual del trabajo, lo que genera una desigual distribución del uso del tiempo entre hombres y mujeres y ausencia de corresponsabilidad en los hogares por parte de los hombres. Esta situación tiene efectos en las personas tanto a nivel personal, familiar como laboral, dificultando en el caso de las mujeres la conciliación familiar y convirtiendo la maternidad en un obstáculo para el trabajo. En esta línea también se recogen argumentos que reivindican la necesidad de políticas de apoyo a la conciliación, además de otros centrados en las razones históricas como causa de la actual situación. Cabe también señalar que lo expuesto en este nivel no solo afecta al resto de niveles antes explicados, sino que les sirve de soporte ideológico.

Por último, la sección final de este apartado no recoge como los anteriores capítulos una tipología de explicaciones, sino que hace un análisis de los casos (personas entrevistadas) tratando de explicar quién dice qué, es decir, qué personas ponen el foco de atención en cada uno de los niveles explicativos.

Para finalizar, el último apartado recoge los principales hallazgos y las conclusiones finales de esta investigación, mostrando las limitaciones de este estudio y abriendo futuras líneas de investigación. Además, para cumplir con los requisitos de la mención internacional del título de doctora, se presentan también estas mismas conclusiones escritas en inglés.

Quiero en este punto destacar que pese a que soy consciente de la importancia del uso del lenguaje inclusivo y de hecho he tratado, en la medida de lo posible, de utilizar palabras neutrales que incluyan a hombres y mujeres (el alumnado, el profesorado, etc.), finalmente he decidido, cuando no era posible utilizarlas o cuando su uso resultaba excesivamente reiterativo, aligerar el texto empleando palabras en singular y plural masculino que hacen referencia a personas de ambos sexos pero en todo caso utilizándolas según la gramática española que establece esa terminación como género no marcado, esto es, con valor masculino y femenino al mismo tiempo (salvo en aquellas ocasiones en que estas son calificadas por un adjetivo).

#### **4. DIFUSIÓN CIENTÍFICA DE LA INVESTIGACIÓN**

En este punto, y antes de profundizar más en el contenido de este estudio, es importante que señale que, más allá de la realización de la presente tesis doctoral (imprescindible para conseguir el título de doctora), esta investigación ya ha dado otros frutos en forma de publicaciones, ponencias y comunicaciones en congresos tanto nacionales como internacionales, y hay previsión de que siga dándolos próximamente.

Respecto a las publicaciones, estas han estado relacionadas principalmente con partes específicas de este estudio. Por este motivo, las menciono en su respectivo momento a lo largo de la tesis doctoral. Sin embargo, también he escrito algún capítulo de libro resultado de las reflexiones generales en torno a esta investigación (Montes 2014a; 2016). Además, y aunque en el momento de cierre de esta tesis no hayan sido aceptados definitivamente, están siendo evaluados en segunda revisión dos artículos escritos en inglés en los que comparo parte de los resultados de esta tesis doctoral con investigaciones recientes realizadas por otros investigadores en diferentes países europeos y en los que soy primera y segunda autora.

Por otra parte, y como ya he anunciado, he realizado diversas ponencias y comunicaciones en congresos nacionales e internacionales sobre el contenido de esta tesis. Entre ellos quiero por un lado destacar la invitación a participar en la audiencia "*Women's careers in science and university and glass ceilings encountered*" en el Parlamento Europeo, por la gran oportunidad de que los resultados de esta tesis fueran oídos a otros niveles y por la grata experiencia que me supuso; y por otro lado, debido al aprendizaje de todo el proceso, mi experiencia de coordinación, desde el verano de 2016, del simposio "Género y trabajo académico: experiencias, ejes epistemológicos y políticas institucionales" dentro del *4º Congreso Latinoamericano y Caribeño de Ciencias Sociales* organizado por FLACSO España y que se celebrará en Julio de 2017 en Salamanca.



## BIBLIOGRAFÍA

- Abril, Paco, Patricia Amigot, Carmen Botía, Marta Domínguez, María José González, Teresa Jurado, Irene Lapuerta, Teresa Martín, Jordi Monferrer y Marta Seiz. 2015. "Ideales igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 150(1): 3-21.
- Acker, Joan. 1990. "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations." *Gender & Society* 4(2): 139-158.
- Acker, Sandra. 1995. *Género y educación: reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Narcea Ediciones.
- . 2005. "Gender, leadership and change in faculties of education in three countries." Pp. 103-117 en *Leadership, gender and culture in education*, editado por J. Collard y C. Reynolds. Maidenhead, UK: Open University Press.
- Aguirre, Rosario. 2009. "Una nueva mirada sobre las desigualdades de género: el trabajo no remunerado y el uso del tiempo." Pp. 75-86 en *El Uruguay desde la sociología VII: 7a Reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología*, editado por M. Serna y T. Fernández. Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Agut, Sonia y Pilar Martín. 2007. "Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica." *Apuntes de Psicología* 25(2): 201-214.
- Alario, María Teresa y Carmen García. 2003. "Las académicas: Mujeres en un mundo de hombres." Pp. 69-141 en *Las mujeres en la Universidad de Valladolid*, editado por R. Anguita, A.I. Alario y T. Ortiz. Valladolid: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial, Universidad de Valladolid.
- Alberdi, Inés. 1996. "El poder de las mujeres en las instituciones públicas." Pp. 69-86 en *Mujeres e institución universitaria en occidente. Conocimiento, investigación y roles de género*, editado por R. Radl. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- Alderfer, Clayton P. 1986. "An intergroup perspective on group dynamics." Pp. 190-222 en *Handbook of organizational behavior*, editado por J.W. Lorsch. Englenwood Cliffs: Prentice Hall.
- Almarcha, Amparo, Patricia Cristóbal, Mairena Fernández, María Antonia Arias y Milagros Domínguez. 2001. "Cambio y desigualdad en la universidad actual: el avance de las mujeres." Pp. 281-297 en *Cuestiones actuales de Sociología del Género*, editado por R. Radl. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Alonso, Luis Enrique. 1994. "Sujeto y discurso: El lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa." Pp. 225-240 en *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*, editado por J.M. Delgado y J. Gutiérrez. Madrid: Síntesis Psicología.

- Alonso, María José. 2001a. "Hombres y mujeres en el postgrado." Pp. 133-192 en *Las académicas (profesorado universitario y género)*, editado por M.A. García de León y M.L. García de Cortázar. Madrid: Instituto de la Mujer.
- , 2001b. "Mujeres y carreras académicas. Una revisión histórica." Pp. 63-100 en *Las académicas (profesorado universitario y género)*, editado por M.A. García de León y M.L. García de Cortázar. Madrid: Instituto de la Mujer.
- , 2002. "Las académicas: Profesorado universitario y género." *Revista de Educación* 328: 465-475.
- Álvaro, Mariano. 1996a. "Diferencias, en el uso del tiempo, entre hombres y mujeres y otros colectivos." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 74: 291-326.
- , 1996b. *Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Amatea, Ellen S., Gail Cross, Jack E. Clark y Carol L. Bobby. 1986. "Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales." *Journal of Marriage and the Family*: 831-838.
- Andino, Susana. 2001. "Análisis comparativo sobre el alumnado de postgrado (sondeo de opinión en las UPV/EHU, UCM y UM)." Pp. 193-215 en *Las académicas (profesorado universitario y género)*, editado por M.A. García de León y M.L. García de Cortázar. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Andréu, Jaime, Antonio García-Nieto y Ana María Pérez. 2007. *Evolución de la teoría fundamentada como técnica de análisis cualitativo*. Madrid: CIS. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Andreu, Silvia. 2002. "La carrera académica por género (a propósito de dos investigaciones recientes)." *Revista Complutense de Educación* 13(1): 13-31.
- Andreu, Silvia y Marisa Fresno. 2001. "La carrera académica a través de sus actores (Análisis de los grupos de discusión)." Pp. 501-548 en *Las académicas (profesorado universitario y género)*, editado por M.A. García de León y M.L. García de Cortázar. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Anguita, Rocío, Ana Isabel Alario y Teresa Ortiz. 2003. *Las mujeres en la Universidad de Valladolid*. Valladolid: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial, Universidad de Valladolid.
- Arranz, Fátima. 2001. "Hombres y mujeres en el profesorado: un análisis del género." Pp. 337-403 en *Las académicas (profesorado universitario y género)*, editado por M.A. García de León y M.L. García de Cortázar. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Báez y Pérez de Tudela, Juan. 2013. "Fundamentos de la investigación cualitativa." Pp. 525-553 en *Métodos de investigación social y de la empresa*, editado por F.J. Sarabia. Madrid: Pirámide.

- Bagilhole, Barbara y Jackie Goode. 2001. "The contradiction of the myth of individual merit, and the reality of a patriarchal support system in academic careers. A feminist investigation." *European Journal of Women's Studies* 8(2): 161-180.
- Bagilhole, Barbara y Kate White. 2008. "Towards a gendered skills analysis of senior management positions in UK and Australian universities." *Tertiary Education and Management* 14(1): 1-12.
- Balcells, Laila. 2009. "Analyzing the division of household labor within Spanish families." *Revista Internacional de Sociología* 67(1): 85-103.
- Ballarín, Pilar. 2001. *La educación de las mujeres en la España contemporánea (siglos XIX-XX)*. Madrid: Síntesis.
- Baltres-Löhr, Christel. 2006. "Instrument for changing gender inequalities in scientific careers." Pp. 167-178 en *Women in scientific careers: Unleashing the potential*, editado por OCDE. OCDE Publishing.
- Bandura, Albert y Richard Walters. 1963. *Social learning and personality development*. New York: Rinehart and Winston.
- Barberá, Ester, Carlos Candela, Luis Chorro, Amparo Ramos, José Ramos, Maite Sarrió, Julia Sevilla y Teresa Yeves. 2002a. *Rompiendo el techo de cristal: Los beneficios de la diversidad de género en los equipos de dirección*. Madrid: C.I.C.Y.T e Instituto de la Mujer.
- Barberá, Ester, Maite Sarrió y Amparo Ramos. 2000. *Mujeres directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido*. Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de València.
- Barberá, Ester. 2008. "Directivas en las empresas españolas." Pp. 119-124 en *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*, editado por C. Díaz y E. Carantóna. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Barberá, Ester, Carlos Candela, Amparo Ramos y Maite Sarrió. 2002b. "Más allá del techo de cristal." *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 40: 55-68.
- Barberá, Ester y Amparo Ramos. 2004. "Liderazgo y discriminación de género." *Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología* 57: 147-160.
- Barnett, Rosalind Chait. 2004. "Preface: Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going?" *Journal of Social Issues* 60(4): 667-674.
- Barreto, Manuela, Michelle K. Ryan y Michael T. Schmitt. 2009. *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Bass, Bernard M. y Bruce J. Avolio. 1994. "Shatter the glass ceiling: Women may make better managers." *Human Resource Management* 33(4): 549-560.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth. 2003. *La reinención de la familia: en busca de nuevas formas de convivencia*. Barcelona: Paidós.

- Beck, Ulrich y Elisabeth Beck-Gernsheim. 2003. *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Beck, Ulrich, Anthony Giddens y Scott Lash. 1994. *Reflexive Modernization*. Cambridge: Policy Press.
- Becker, Gary Stanley. 1987. *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Benschop, Yvonne. 2009. "The micropolitics of gendering in networking." *Gender, Work & Organization* 16(2): 217-237.
- Berger, Peter y Thomas Luckmann. 1991. *La construcción social de la realidad*. Madrid: Amorrortu editores.
- Bericat, Eduardo. 1998. *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social: Significado y medida*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Berryman, Sue E. 1983. *Who will do science? Trends and their causes in minority and female representation among holders of advanced degrees in science and mathematics. A special report*. New York: Rockefeller Foundation.
- Bertrand, Marianne y Sendhil Mullainathan. 2004. "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination." *The American Economic Review* 94(4): 991-1013.
- Beutell, Jeffrey. 1996. "Conflict between work-family and student-family roles: Some sources and consequences." *Division of Research, W. Paul Stillman School of Business, Seton Hall University*.
- Bird, Karen S. 2011. "Do women publish fewer journal articles than men? Sex differences in publication productivity in the social sciences." *British Journal of Sociology of Education* 32(6): 921-937.
- Bird, Sharon R. 1996. "Welcome to the men's club. Homosociality and the maintenance of hegemonic masculinity." *Gender & Society* 10(2): 120-132.
- Blase, Joseph. 1991. *The politics of life in schools: Power, conflict, and cooperation*. Newbury: Corwin press.
- Bobbio, Norberto. 1993. *Libertad e igualdad*. Barcelona: Paidós.
- Bonino, Luis. 1996. "Micromachismos: la violencia invisible en la pareja." *Primeras jornadas de género en la sociedad actual*: 25-45.
- , 2004. "Los micromachismos." *La Cibeles* 2: 1-6.
- Bornmann, Lutz, Rüdiger Mutz y Hans-Dieter Daniel. 2007. "Gender differences in grant peer review: A meta-analysis." *Journal of Informetrics* 1(3): 226-238.
- Botía-Morillas, Carmen. 2013. "Cómo diseñar una investigación para el análisis de las relaciones de género. Aportaciones metodológicas." *Papers* 98(3): 443-470.

- Bourdieu, Pierre. 2000. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Bozeman, Barry, James S. Dietz y Monica Gaughan. 2001. "Scientific and technical human capital: An alternative model for research evaluation." *International Journal of Technology Management* 22(7-8): 716-740.
- Bruner, Jerome S. 1991. *Actos del significado: más allá de la revolución cognitiva*. Madrid: Alianza.
- Buscatto, Marie y Catherine Marry. 2009. "'Le plafond de verre dans tous ses éclats'. La féminisation des professions supérieures au XXe siècle." *Sociologie du Travail* 51(2): 170-182.
- Bustelo, Carlota. 1992. "El reparto de responsabilidad familiares y profesionales." *Infancia y Sociedad* 16: 49-66.
- Callejo, Javier. 2004. "Disponibilidad temporal corporativa y género: Aproximaciones empíricas." *Anduli. Revista Andaluza de Ciencias Sociales* 4: 31-59.
- Callejo, Javier, Carlos Prieto y Ramón Ramos. 2008. "Cambios generales en el tiempo del trabajo profesional y de cuidados." Pp. 5-48 en *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, editado por C. Prieto, R. Ramos y J. Callejo. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Calvo-Salguero, Antonia, José María Salinas y María del Carmen Aguilar-Luzón. 2012. "Gender and work-family conflict: Testing the rational model and the gender role expectations model in the Spanish cultural context." *International Journal of Psychology* 47(2): 118-132.
- Cameron, Susan W. y Robert T. Blackburn. 1981. "Sponsorship and academic career success." *The Journal of Higher Education* 52(4): 369-377.
- Caplow, Theodore. 1956. "The dynamics of information interviewing." *American Journal of Sociology* 62(2): 165-171.
- Caprile, Maria, Elisabetta Addis, Cecilia Castaño, Ineke Klinge, Marina Larios, Danièle Meulders, Jörg Müller, O'Dorchai Sile, Mária Palasik, Robert Plaman, Seppo Roivas, Felizitas Sagebiel, Londa Schiebinger, Núria Vallès y Susana Vázquez-Cupeiro. 2012. *Meta-analysis of gender and science research*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cárdenas, Consuelo. 2008. "Directivas en Lationamérica." Pp. 130-135 en *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*, editado por C. Díaz y E. Carantoña. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Carli, Linda L. y Alice H. Eagly. 2011. "Gender and leadership." Pp. 103-117 en *The Sage handbook of leadership*, editado por A. Bryman, D. Collison, K. Grint, B. Jackson y M. Uhl-Bien. London: Sage Publications.
- Caro, Francisco Javier, María del Mar García, Carlos J. Rodríguez y Gloria Jiménez. 2007. "Techo de cristal en las empresas periodísticas: percepción de las habilidades y



- capacidades de la mujer en las tareas de dirección." *Revista Internacional de Comunicación* 16: 395-407.
- Carrasco, Cristina, Anna Alabart, Josep M. Aragay, Felix Ovejero, Mireia Farré y Cristina Guisande. 1991. *El trabajo doméstico y la reproducción social*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Carrasco, María José. 2004. "Participación y poder de las mujeres en las organizaciones educativas." *XXI Revista de Educación* 6: 75-87.
- Carvalho, Teresa y Rui Santiago. 2010. "New challenges for women seeking an academic career: The hiring process in Portuguese higher education institutions." *Journal of Higher Education Policy and Management* 32(3): 239-249.
- Casas, Montserrat. 2008. "Mujeres en los rectorados: ¿Es más cómoda la segunda fila?" Pp. 98-110 en *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*, editado por C. Díaz y E. Carantoña. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Castilla, Emilio J. y Stephen Benard. 2010. "The paradox of meritocracy in organizations." *Administrative Science Quarterly* 55(4): 543-676.
- Cea D'Ancona, María Ángeles. 1996. *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Cebreiro, Ignacio y María J. San Segundo. 1998. "Spain." Pp. 359-364 en *Democracy and Governance in Higher Education*, editado por J. De Groof, G. Neave y J. Svec. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Clark, Jacob. 2005. "Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?" *Gender and Education* 17(4): 369-386.
- Colás, Pilar. 2007. "La construcción de la identidad de género: enfoques teóricos para fundamentar la investigación e intervención educativa." *Revista de Investigación Educativa* 25(1): 151-166.
- Cole, Michael S., Hubert S. Feild y William F. Giles. 2004. "Interaction of recruiter and applicant gender in resume evaluation: a field study." *Sex Roles* 51(9-10): 597-608.
- Coleman, Mary T. y John Pencavel. 1993. "Trends in market work behavior of women since 1940." *Industrial and Labor Relations Review* 46(4): 653-676.
- Colgan, Jeff D. 2016. "Where is international relations going? Evidence from graduate training." *International Studies Quarterly* 60(3): 486-498.
- Comunidades Europeas. 1999. "Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los tratados constitutivos de las comunidades europeas y determinados actos conexos.", 10 de Agosto de 2016.
- Conde-Ruiz, José Ignacio y Ignacio Marra. 2016. *Gender gaps in the Spanish labor market*. Madrid: FEDEA.

- Conde, Fernando. 2010. *Análisis sociológico del sistema de discursos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Connell, Raewyn. 1987. *Gender and power*. Cambridge: Polity Press.
- Corbetta, Piergiorgio. 2007. *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Cruz-Castro, Laura y Luis Sanz-Menéndez. 2010. "Mobility versus job stability: Assessing tenure and productivity outcomes." *Research Policy* 39(1): 27-38.
- Cuadrado, María Isabel, Fernando Molero y Marisol Navas. 2006. *Mujeres y liderazgo: Claves psicosociales del techo de cristal*. Madrid: Sanz y Torres.
- Cuesta, Josefina. 2014. "Historia de las mujeres universitarias en España. Siglo XX." Pp. 169-200 en *Yo femenino tu masculina*, editado por D. Gay-Sylvestre. México D.F.: Voces en Tinta.
- Cuesta, Josefina, María Luz de Prado y Francisco J. Rodríguez. 2014. *¿Mujeres sabias? Mujeres universitarias en España y América Latina*. Limoges: Presses de l'Université de Limoges (PULIM).
- Dahlerup, Drude. 1987. "Conceptos confusos. Realidad confusa: una discusión teórica sobre el estado patriarcal." Pp. 111-150 en *Las mujeres y el Estado. Los límites cambiantes de lo privado y lo público*, editado por A.S. Sassoon. Madrid: Vindicación feminista.
- Dahrendorf, Ralf. 1973. *Homo sociologicus*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Davey, Kate M. 2008. "Women's accounts of organizational politics as a gendering process." *Gender, Work & Organization* 15(6): 650-671.
- Davidson, Marilyn J. y Cary L. Cooper. 1992. *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. London: Paul Chapman Publishing.
- de Beauvoir, Simone. 1949 [2000]. *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra.
- de Miguel, Jesús M., Jordi Caïs y Elizabeth Vaquera. 2001. *Excelencia: Calidad de las universidades españolas*. Madrid: CIS.
- de Prado, María Luz. 2015. "Tres universitarias excepcionales en la Salamanca de principios del siglo XX." Pp. 123-158 en *¿Mujeres sabias? Mujeres universitarias en España y América Latina*, editado por J. Cuesta, M.L. de Prado y F.J. Rodríguez. Limoges: Pulim. Presses Universitaires de Limoges.
- Deem, Rosemary. 2003. "Gender, organizational cultures and the practices of manager-academics in UK universities." *Gender, Work & Organization* 10(2): 239-259.
- , 2009. "Leading and managing contemporary UK universities: do excellence and meritocracy still prevail over diversity?" *Higher Education Policy* 22(1): 3-17.
- del Val, María Isabel. 2003. "Mujeres en la universidad: de la edad media al siglo XX." Pp. 17-38 en *Las mujeres en la Universidad de Valladolid*, editado por R. Anguita.

Valladolid: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial, Universidad de Valladolid.

Díaz, Capitolina. 2008. "Presentación." Pp. 7-9 en *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*, editado por C. Díaz y E. Carantoña. Madrid: Instituto de la Mujer.

Díaz, Capitolina y Elena Carantoña. 2008. *Mujeres en la alta dirección: la carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad: Jornadas 7, 15 y 21 de noviembre de 2007*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Díaz, Capitolina y Sandra Dema. 2001. "¿Cómo cambiar las pautas de trabajo en Europa? En busca de una mayor participación de las mujeres jóvenes en el marco laboral español." Pp. 345-361 en *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, editado por R. Radl Philipp. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Díez, Enrique Javier, Eloina Terrón, Rosa Eva Valle y Begoña Centeno. 2002. "Las mujeres y el poder en las organizaciones educativas." *Revista Complutense de Educación* 13(2): 485-513.

Domínguez, Marta. 2012. "La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis del tiempo." *Revista Internacional de Sociología* 70: 153-179.

-----, 2015. "Parenthood and domestic division of labour in Spain, 2002-2010." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 149: 45-62.

Donoso, Trinidad, Pilar Figuera y M<sup>a</sup> Luisa Rodríguez. 2011. "Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria." *Revista de Educación* 355: 187-212.

Duerst-Lahti, Georgia. 1998. "The bottleneck: Women becoming candidates." Pp. 15-25 en *Women and elective office: Past, present, and future*, editado por S. Thomas y C. Wilcox. New York: Oxford University Press.

Durán, María Ángeles. 1986. *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria.

-----, 1988. *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer.

-----, 1997. "La investigación sobre el uso del tiempo en España: algunas reflexiones metodológicas." *Revista Internacional de Sociología* 18: 163-190.

-----, 2005. "Mujeres y hombres en el Siglo XXI." *Cuenta y Razón* 138: 45-60.

-----, 2010. *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. Bilbao: Fundación BBVA.

Eagly, Alice H. y Linda L. Carli. 2007. *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Cambridge: Harvard Business Press.

Erkut, Sumru. 2001. *Inside women's power: Learning from leaders*. Boston, Center of Research on Women: Wellesley College and Winds of Change Foundation.

España. 1978. "Constitución Española." *Boletín Oficial del Estado*, 311, 10 de Agosto de 2016.

- . 2001. "Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades." *Boletín Oficial del Estado*, 307, 10 de Agosto de 2016.
- . 2007a. "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres." *Boletín Oficial del Estado*, 71, 10 de Agosto de 2016.
- . 2007b. "Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades." *Boletín Oficial del Estado*, 89, 10 de Agosto de 2016.
- . 2012. "Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo." *Boletín Oficial del Estado*, 96, 10 de Agosto de 2016.
- Esping-Andersen, Gosta. 1993. *Tres mundos del Estado del Bienestar*. Valencia: Edicions Alfons El Magnànim.
- . 2000. *Fundamentos sociales de la economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.
- ETAN. 2000. *Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality*. Brussels: European Commission.
- Faura, Gemma. 2008. "La trayectoria de una alta ejecutiva." Pp. 135-142 en *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*, editado por C. Díaz y E. Carantoña. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Ferber, Marianne A. 1988. "Citations and networking." *Gender & Society* 2(1): 82-89.
- Fernández-Llebreg, Fernando y Francisco Camas. 2010. *Cambios y persistencias en la igualdad de género de los y las jóvenes en España (1990-2010)*. Madrid: Instituto de la Juventud.
- Fernández-Nogales, Ángel. 2004. *Investigación y técnicas de mercado*. Madrid: ESIC.
- . 2013. "La entrevista en profundidad." Pp. 575-599 en *Métodos de investigación social y de la empresa*, editado por F.J. Sarabia. Madrid: Pirámide.
- Fernández, Fernando, Macarena López, Inmaculada Maeztu y Antonio Martín. 2010. "El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas." *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época* 1: 231-247.
- Fitzgerald, Thomas K. 1993. *Metaphors of identity: A culture-communication dialogue*. Albany: University of New York.
- Flaquer, Lluís. 2004. "La articulación entre familia y el Estado del bienestar en los países del sur de Europa." *Papers. Revista de Sociología* 73: 27-58.
- Flecha, Consuelo. 1989. "Algunos aspectos sobre la mujer en la política educativa durante el régimen de Franco." *Historia de la Educación* 8: 77-97.
- . 1996. "Las primeras universitarias en España." *Madrid: Narcea*.

- , 1999. "Género y ciencia. A propósito de los «Estudios de la mujer» en las universidades." *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación* 2: 223-244.
- , 2010. "Profesoras en la Universidad. El tránsito de las pioneras en España." *Arenal. Revista de historia de las mujeres* 17(2): 255-297.
- , 2015a. "Ganando espacios en la universidad española en la primera mitad del siglo XX." Pp. 103-135 en *Comiendo del fruto prohibido. Mujeres, ciencia y creación a través de la historia*, editado por M.I. del Val y E. Martínez-Quinteiro. Madrid: Icaria.
- , 2015b. "Itinerarios académicos de mujeres en la universidad española." Pp. 57-81 en *¿Mujeres sabias? Mujeres universitarias en España y América Latina*, editado por J. Cuesta, M.L. de Prado y F.J. Rodríguez. Limoges: Pulim. Presses Universitaires de Limoges.
- Flores-Macías, Francisco y Chappell Lawson. 2008. "Effects of interviewer gender on survey responses: Findings from a household survey in Mexico." *International Journal of Public Opinion Research* 20(1): 100-110.
- Foschi, Martha. 1996. "Double standards in the evaluation of men and women." *Social Psychology Quarterly* 59(3): 237-254.
- , 2004. "Blocking the use of gender-based double standards for competence." Pp. 51-57 en *EU Gender and Excellence in the Making*, editado por European Communities. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- , 2006. "On the application-files design for the study of competence and double standards." *Sociological Focus* 39(2): 115-132.
- Fox, Richard L. y Jennifer L. Lawless. 2004. "Entering the arena? Gender and the decision to run for office." *American Journal of Political Science* 48(2): 264-280.
- Fraser, Nancy. 1997. *Iustitia interrupta: Reflexiones críticas desde la posición postsocialista*. Santafé de Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Freeman, Sue Joan. 1990. *Managing lives: Corporate women and social change*. Amherst, MA: University of Massachusetts Press.
- Freud, Sigmund. 1957. *The ego and the id*. London: Hogarth.
- Frutos, Lola y Salvadora Titos. 2003. "Mujeres directivas y empresarias: ¿Transformando la cultura empresarial?" Pp. 94-111 en *Hacia una nueva empresa*, editado por A. Infestas y M.V. Sanagustín. Madrid: Amarú.
- Frutos, Lola y Juan José García. 2001. "Las mujeres y la política: diferencia de género en España." Pp. 255-279 en *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, editado por R. Radl Philipp. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Gallego, Nazareth. 2017. "Techo de cristal y doctorandas. La lectura de la tesis doctoral como momento clave." *Mètode Science Studies Journal* 7. DOI: 10.7203/metode.7.8077.

- García de Cortázar, María Luisa. 2001. "Profesores en formación. Profesores en colaboración (Análisis de una encuesta al profesorado no numerario)." Pp. 261-283 en *Las académicas (profesorado universitario y género)*, editado por M.A. García de León y M.L. García de Cortázar. Madrid: Instituto de la Mujer.
- García de Cortázar, María Luisa y María Antonia García de León. 1997. *Mujeres en minoría: una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- García de León, María Antonia. 2001a. "Biografía de élites (análisis de datos relevantes)." Pp. 239-254 en *Cuestiones actuales de Sociología del Género*, editado por R. Radl. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- , 2001b. "Trayectorias bioprofesionales (Análisis a través de las entrevistas en profundidad)." Pp. 427-499 en *Las académicas (profesorado universitario y género)*, editado por M.A. García de León y M.L. García de Cortázar. Madrid: Instituto de la Mujer.
- García de León, María Antonia y María Luisa García de Cortázar. 2001. *Las académicas: Profesorado universitario y género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- García, Juan Manuel y Juan José Fernández. 2016. "La escucha de la experiencia: aplicación de las entrevistas en profundidad con trasfondo biográfico a personas mayores." Pp. 137-167 en *Conversas de Psicología e do Envelhecimento Ativo*, editado por R. Pocinho, S. Mairos y V. Nuno. Coimbra: Associação Portuguesa Conversas de Psicologia.
- García, Teresa. 2005. "Carrera profesional de las maestras y matrimonio." *Aula Abierta* 86: 87-119.
- García, Carmen y Rocío Anguita. 2003. "Las mujeres en los sistemas universitarios. Perspectivas actuales." Pp. 39-59 en *Las mujeres en la Universidad de Valladolid*, editado por R. Anguita, A.I. Alario y T. Ortiz. Valladolid: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial, Universidad de Valladolid.
- Giddens, Anthony. 1984. *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Berkeley: University of California Press.
- , 1991. *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Cambridge: Policity Press.
- Gilligan, Carol. 1982. *In a different voice. Psychological theory and women's development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Glaser, Barney y Anselm Strauss. 1967. *The discovery grounded theory: Strategies for qualitative research*. Nueva York: Aldine de Gruyter.
- González de la Fe, Teresa y Ana María González-Ramos. 2006. "Estructura y dinámica de la comunidad científica española." Pp. 99-121 en *Radiografía de la investigación pública en España*, editado por E. Muñoz y J. Sebastián. Madrid: Biblioteca Nueva.

- González-López, María José. 2001. "Spouses' Employment Careers in Spain." Pp. 146-173 en *Careers of Couples in Contemporary Societies. From Male Breadwinner to Dual Earner Families*, editado por H. Blossfeld y S. Drobnic. Oxford: Oxford University Press.
- González-Ramos, Ana María. 2009. "La carrera profesional de las investigadoras jóvenes: un camino lleno de posibilidades." *Revista CTS* 4(12): 31-54.
- González, María José y Teresa Jurado. 2015. *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*. Madrid: Catarata.
- Granovetter, Mark S. 1973. "The strength of weak ties." *American Journal of Sociology* 78(6): 1360-1380.
- Grañeras, Monserrat. 2003. "Las mujeres en los equipos directivos de los centros escolares en España." *Organización y Gestión Educativa* 3: 15-20.
- Grañeras, Montserrat y Natalia Gil. 2012. *Mujeres en cargos de representación del sistema educativo II*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Greenhaus, Jeffrey y Nicholas Beutell. 1985. "Sources of conflict between work and family roles." *Academy of Management Review* 10(1): 76-88.
- Grele, Ronald J. 1991. "La historia y sus lenguajes en la entrevista de historia oral: Quién contesta a las preguntas de quién y por qué." *Historia y Fuente Oral* 5: 111-129.
- Groves, Tamar, Santiago López y María José Gutiérrez. 2015. "El último impulso: mujer y ciencia en las universidades de Castilla y León." Pp. 335-372 en *¿Mujeres sabias? Mujeres universitarias en España y América Latina*, editado por J. Cuesta, M.L. de Prado y F.J. Rodríguez. Limoges: Pulim. Presses Universitaires de Limoges.
- Groves, Tamar, Estrella Montes y Francisco Javier Rodríguez. 2016. "Gender, the Fulbright Program and Women careers during the Franco regime." Pp. 169-189 en *Donne e scienza. Dall'esclusione al protagonismo consapevole*, editado por A. Cagnolati y S. Rosetti. Roma: Casa editrice Aracne.
- Grummell, Bernie, Dympna Devine y Kathleen Lynch. 2009. "Appointing senior managers in education: Homosociability, local logics and authenticity in the selection process." *Educational Management Administration & Leadership* 37(3): 329-349.
- Guerrero, Juan. 2003. "Los roles no laborales y el estrés en el trabajo." *Revista Colombiana de Psicología* 12(1): 73-84.
- Gutek, Barbara y Laurie Larwood. 1987. "Women's careers are important and different." Pp. 7-14 en *Women's career development*, editado por B. Gutek y L. Larwood. Newbury Park, California: Sage Publications.
- Gutek, Barbara, Sabrina Searle y Lilian Klepa. 1991. "Rational versus gender role explanations for work-family conflict." *Journal of Applied Psychology* 76(4): 560.

- Gutiérrez y Muhs, Gabriella, Yolanda Flores, Carmen G. González y Ángela P. Harris. 2012. *Presumed incompetent: The intersections of race and class for women in academia*. Utah: Utah State University Press.
- Hakim, Catherine. 1995. "Five feminist myths about women's employment." *British Journal of Sociology*: 429-455.
- , 2000. *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- , 2003. "Public morality versus personal choice: the failure of social attitude surveys." *The British Journal of Sociology* 54(3): 339-345.
- , 2004. *Key issues in women's work: Female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. London: GlassHouse Press.
- , 2006. "Women, careers, and work-life preferences." *British Journal of Guidance & Counselling* 34(3): 279-294.
- Handley, Ian M., Elisabeth R. Brown, Corinne A. Moss-Racusin y Jessi L. Smith. 2015. "Quality of evidence revealing subtle gender biases in science is in the eye of the beholder." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 112(43): 13201-13206.
- Hawley, Ellen, Danielle Torres y Saba Rasheed. 1998. "Assessing barriers to women's career adjustment." *Journal of Career Assessment* 6(4): 449-479.
- Hays, Sharon. 1998. *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Barcelona: Paidós.
- Heijstra, Tamar, Thoroddur Bjarnason y Gudbjörg Linda Rafnsdóttir. 2015. "Predictors of gender inequalities in the rank of full professor." *Scandinavian Journal of Educational Research* 59(2): 214-230.
- Heward, Christine. 1996. "Women and careers in higher education: What is the problem." Pp. 11-23 en *Breaking boundaries: Women in higher education*, editado por L. Morley y V. Walsh. London: Taylor & Francis London.
- Hochschild, Arlie. 1989. *The second shift: Working families and the revolution at home*. New York: Wiking.
- Holgerson, Charlotte. 2013. "Recruiting managing directors: Doing homosociality." *Gender, Work & Organization* 20(4): 454-466.
- Hoyle, Eric. 1982. "Micropolitics of educational organisations." *Educational Management Administration & Leadership* 10(2): 87-98.
- Hultin, Mia. 2003. "Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation." *Work and Occupations* 30(1): 30-61.
- Husu, Liisa. 2001a. "On metaphors on the position of women in academia and science." *NORA: Nordic Journal of Women's Studies* 9(3): 172-181.



- . 2001b. *Sexism, support and survival in academia: Academic women and hidden discrimination in Finland*. Helsinki, Finland: University of Helsinki Press.
- Ibarra, Herminia. 1997. "Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks." *Social Psychology Quarterly* 60(1): 91-102.
- Ibarra, Herminia, Nancy M. Carter y Christine Silva. 2010. "Why men still get more promotions than women." *Harvard Business Review* 88(9): 80-85.
- Infestas, Gil. 1991. *Sociología de la Empresa*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Ingalhalikar, Madhura, Alex Smith, Drew Parker, Theodore D. Satterthwaite, Mark A. Elliott, Kosha Ruparel, Hakon Hakonarson, Raquel E. Gur, Rubén C. Gur y Ragini Verma. 2014. "Sex differences in the structural connectome of the human brain." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 111(2): 823-828.
- Instituto de la Juventud. 2008. *Sondeo de opinión. 3º Encuesta. Jóvenes e igualdad de género*. Madrid: INJUVE.
- Instituto de la Mujer. 2007. *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- . 2013. "Estadísticas. Usos del tiempo I." Consultado el 22 de Diciembre 2013 (<http://inmujer.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>).
- Ion, Georgeta, María del Mar Durán-Bellonch y María Dolors Bernabéu. 2013. "El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad." *Revista Complutense de Educación* 24(1): 123-140.
- Izquierdo, Jesusa, Olga del Río y Agustín Rodríguez. 1988. *Desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Izquierdo, María Jesús, Francisco José León y Enrico Mora. 2008. "Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica." *Arxius de Ciències Socials* 19: 75-90.
- Izquierdo, María Jesús, Enrico Mora, Laura Duarte y Francisco José León. 2004. *El sexisme a la UAB: propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Barcelona: Bellaterra, Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Izquierdo, María Jesús. 2008. "Androcentrismo y promoción de las mujeres en la universidad." Pp. 69-79 en *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*, editado por C. Díaz y E. Carantoña. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Jenkins, Richard. 2004. *Social identity*. London: Routledge.
- Kanter, Rosabeth M. 1977. "Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women." *American Journal of Sociology* 82(5): 965-990.
- Kantola, Johanna. 2008. "'Why do all the women disappear?'" Gendering processes in a Political Science Department." *Gender, Work & Organization* 15(2): 202-225.

- Kaufmann, Alicia E. 2007. *Mujeres directivas: transición hacia la alta dirección*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- King, Molly M., Shelley J. Correll, Jennifer Jacquet, Carl T. Bergstrom y Jevin D. West. 2015. "Men set their own cites high: Gender and self-citation across fields and over time." en American Sociological Association Annual Meeting.
- Knights, David y Wendy Richards. 2003. "Sex discrimination in UK academia." *Gender, Work & Organization* 10(2): 213-238.
- Knobloch-Westerwick, Silvia, Carroll J. Glynn y Michael Huge. 2013. "The Matilda effect in science communication: an experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest." *Science Communication* 35(5): 603-625.
- Kram, Kathy E. y Marion M. Hampton. 1998. "When women lead: The visibility-vulnerability spiral." Pp. 193-218 en *The Psychodynamics of leadership*, editado por E.B. Klein, F. Gabelnick y P. Herr. Madison: Psychosocial Press.
- Krishnan, Hema A. y Daewoo Park. 2005. "A few good women—on top management teams." *Journal of Business Research* 58(12): 1712-1720.
- Lamont, Michèle. 2009. *How professors think*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lara, Catalina. 2007. "La perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la producción científica." *Revista de Investigación Educativa* 25(1): 133-148.
- Leathwood, Carole y Barbara Read. 2008. *Gender and the changing face of higher education: a feminized Future?* Buckingham: Open University Press.
- León, Francisco José y Enrico Mora. 2010. "Género y vocación científica. Un estudio de caso basado en mecanismos." *Revista Internacional de Sociología* 68(2): 399-428.
- Lerback, Jory y Brooks Hanson. 2017. "Journals invite too few women to referee." *Nature* 541(7638): 455-457.
- Levinson, Daniel J. 1986. "A conception of adult development." *American Psychologist* 41(1): 3-13.
- Lewis, Suzan y Janet Smithson. 2001. "Sense of entitlement to support for the reconciliation of employment and family life." *Human Relations* 54(11): 1455-1481.
- Lipman-Blumen, Jean. 1976. "Toward a homosocial theory of sex roles: An explanation of the sex segregation of social institutions." *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 1(3): 15-31.
- Llopis, Ana María. 2007. "Orquestando la imparcialidad. La mujer como agente de cambio en la alta dirección." Pp. 129-166 en *Las mujeres en la dirección de las empresas*, editado por C. Martínez-Ten y P. González-Ruiz. Santander: Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

- López-Yañez, Julián y Marita Sánchez-Moreno. 2008. "Women leaders as agents of change in higher education organizations." *Gender in Management: An International Journal* 23(2): 86-102.
- , 2009. "Mujeres agentes de cambio en la dirección de organizaciones universitarias." *Revista de Educación* 348: 331-353.
- López, Laura. 2002. "La presencia de la mujer en la universidad española." *Revista Historia de la Educación Latinoamericana* 4: 291-299.
- López, Macarena. 2007. "Factores determinantes en el acceso de la mujer a los puestos directivos." *Capital Humano* 207: 84-93.
- Lozares, Carlos, Pedro López y Joel Martí. 2004. "La relación entre los tiempos y las actividades del trabajo productivo y reproductivo." *Trabajo* 13: 165-186.
- Lundberg, Shelly y Robert A. Pollak. 1996. "Bargaining and Distribution in Marriage." *Journal of Economic Perspectives* 10: 139-158.
- Lunn, Michele. 2007. "Women academicians: gender and career progression." *Jurnal Pendidikan Malaysia* 32: 77-90.
- MacNell, Lillian, Adam Driscoll y Andrea N. Hunt. 2015. "What's in a name: Exposing gender bias in student ratings of teaching." *Innovative Higher Education* 40(4): 291-303.
- Madoo, Patricia y Jill Niebrugge-Bantley. 2004. "Teoría feminista contemporánea." Pp. 356-409 en *Teoría sociológica moderna*, editado por G. Ritzer. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Magallón, Carmen. 1998. *Pioneras españolas en las ciencias: las mujeres del Instituto Nacional de Física y Química*. Madrid: CSIC.
- Major, Brenda. 1987. "Gender, justice, and the psychology of entitlement." *Sex and Gender: Review of Personality and Social Psychology* 7: 124-148.
- Malcom, Shirley M., Paula Quick Hall y Janet Welsh Brown. 1976. *The double bind: The price of being a minority woman in science*. Washington: American Association for the Advancement of Science.
- Maliniak, Daniel, Ryan Powers y Barbara F. Walter. 2013. "The gender citation gap in international relations." *International Organization* 67(4): 889-922.
- Manderson, Lenore, Elisabeth Bennett y Sari Andajani-Sutjahjo. 2006. "The social dynamics of the interview: age, class and gender." *Qualitative Health Research* 16(10): 1317-1334.
- Mañeru, Ana y Montserrat Grañeras. 2004. *Las mujeres en cargos de representación del sistema educativo*. Madrid: Instituto de la Mujer-CIDE.
- Marks, Stephen R. 1977. "Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment." *American Sociological Review*: 921-936.

- Martín, Marta. 2007. "La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso." *Revista de Estudios de Comunicación* 22: 429-552.
- Martin, Patricia Yancey. 2004. "Gender as social institution." *Social Forces* 82(4): 1249-1273.
- Martín, Úrsula, Estrella Montes y Tamar Groves. 2015. "«Me lo tengo que currar más»: las docentes en la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Salamanca en sus 30 años de historia." Pp. 373-394 en *¿Mujeres sabias? Mujeres universitarias en España y América Latina*, editado por J. Cuesta, M.L. de Prado y F.J. Rodríguez. Limoges: Pulim. Presses Universitaires de Limoges.
- Martínez-Pérez, María Dolores y Amparo Osca. 2004. "El éxito profesional desde una perspectiva de género: propuesta de un modelo." *Revista de Psicología General y Aplicada* 51(2): 193-208.
- Martínez, Carmen, Juan José Vera, Consuelo Paterna y Ana Rosa Alcázar. 2002. "Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género." *Anales de Psicología* 18(2): 305-317.
- Martínez, Carme. 2008. "El acceso a la cátedra en las politécnicas." Pp. 79-88 en *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*, editado por C. Díaz y E. Carantoña. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Matus, Mauricio y Nazareth Gallego. 2015. "Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo." *Revista complutense de educación* 26(3): 611-626.
- McLaughlin, Sara, Samantha Lange y Holly Brus. 2013. "Gendered citation patterns in international relations journals." *International Studies Perspectives* 14(4): 485-492.
- Meil, Gerardo. 1997. "La participación masculina en el cuidado de los hijos en la nueva familia urbana española." *Papers: Revista de Sociología* 53: 77-99.
- Meil, Gerardo y Luis Ayuso. 2007. "Sociología de la familia." Pp. 73-106 en *La sociología en España*, editado por M. Pérez Yruela. Madrid: Federación Española de Sociología y Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Merton, Robert K. 1965. *Teoría y estructura social*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- . 1968. "The Matthew effect in science." *Science* 159(3810): 56-63.
- Meyer, John W. y Brian Rowan. 1977. "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony." *American Journal of Sociology* 83(2): 340-363.
- Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. 2016a. *Científicas en cifras 2015. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

- . 2016b. *Mujeres investigadoras 2016*. Madrid: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. 2013. "Estadística de Personal de Universidades (EPU). Curso 2012-2013." Consultado el 15 de Diciembre de 2013 ([https://www.educacion.gob.es/educabase/menu.do?type=pcaxis&path=/Universitaria/Personal/2012-2013/PDI/3\\_Total\\_Universidad&file=pcaxis&l=s0](https://www.educacion.gob.es/educabase/menu.do?type=pcaxis&path=/Universitaria/Personal/2012-2013/PDI/3_Total_Universidad&file=pcaxis&l=s0)).
- . 2016a. "Estadística de estudiantes. Curso 2015-2016." Consultado el 15 de mayo de 2017 ([http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/alumnado/2015-2016\\_Rend.html](http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/alumnado/2015-2016_Rend.html)).
- . 2016b. "Estadística de Personal de Universidades (EPU). Curso 2015-2016." Consultado el 15 de mayo de 2017 (<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/personal-universitario/personal-universitario-15-16.html>).
- . 2017. "Estadística de Personal de Universidades (EPU)." Consultado el 15 de mayo de 2017 (<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/personal-universitario.html>).
- Mishler, Elliot George. 1991. *Research interviewing: Context and narrative*. United States of America: Harvard University Press.
- Miyares, Alicia. 2008. "De catedráticas a rectoras ¿Dónde están las mujeres?" Pp. 64-69 en *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*, editado por C. Díaz y E. Carantoña. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Molina, José Luis. 2001. *El análisis de redes sociales: una introducción*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Montes, Estrella. 2014a. "La carrera académica vista con ojos de mujer: Análisis cualitativo de experiencias profesionales." Pp. 259-272 en *Mujeres en guerra / Guerra de Mujeres en la sociedad, el arte y la literatura*, editado por E. González y M. González. Sevilla: Arcibel Editores.
- . 2014b. "El desigual uso del tiempo de hombres y mujeres y su influencia en el ámbito laboral." Pp. 170-178 en Actas del XI Congreso Español de Sociología "Crisis y cambio: propuestas desde la Sociología" Volumen III. Madrid: Federación Española de Sociología y Universidad Complutense de Madrid.
- . 2016. "Género y promoción académica ¿dónde está el freno para las mujeres?" Pp. 529-539 en *Mujeres de letras: Pioneras en el arte, el ensayismo y la educación*, editado por G. Ríos, B. Hernández y E. Esteban. Murcia: Consejería de Educación y Universidades.
- Montes, Estrella y Tamar Groves. 2016. "Mujeres académicas y el reto de la internacionalización." *Innovación Educativa* 26: 113-124.

- Monteserín, Mariví. 2008. "La mujer en la empresa ¿hay una mano invisible?" Pp. 116-119 en *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la Universidad*, editado por C. Díaz y E. Carantoña. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Mora, José G. 2001. "Adapting to change: the Academic profession in Spain." Pp. 255-275 en *Academic Staff in Europe. Changing Contexts and Conditions*, editado por J. Enders. London: Greenwood Press.
- Morales, María Jesús, María José Luna y Ana Isabel Esteban. 2010. "Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores." *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal* 7(2): 1-14.
- Morley, Louise. 1999. *Organising Feminisms: the micro-politics of the academy*. Basingstoke: McMillan.
- , 2000. "The micropolitics of gender in the learning society." *Higher Education in Europe* 25(2): 229-235.
- , 2006. "Hidden transcripts: The micropolitics of gender in Commonwealth universities." *Women's Studies International Forum* 29(6): 543-551.
- , 2014. "Lost leaders: Women in the global academy." *Higher Education Research & Development* 33(1): 114-128.
- Morrison, Ann M., Randall P. White y Ellen van Velsor. 1987. *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations? updated edition*. New York: Addison-Wesley.
- Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham y Jo Handelsman. 2012. "Science faculty's subtle gender biases favor male students." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109(41): 16474-16479.
- Mosteiro, María Josefa, José Cajide y Ana María Porto. 2001. "Modelos y factores que influyen en el desarrollo de la carrera de las mujeres." Pp. 301-315 en *Cuestiones actuales de Sociología del Género*, editado por R. Radl. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Muñoz, M<sup>a</sup> Dolors. 2003. "Dones directives i lideratge: El cas de les empreses gironines.", Universitat de Girona, Girona.
- Murillo, Soledad y Luis Mena. 2006. *Detectives y camaleones. El grupo de discusión: una propuesta para la investigación cualitativa*. Madrid: Talasa.
- Murillo, Soledad. 1996. *El mito en la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Madrid: S. XXI.
- Neiman, Guillermo y Germán Quaranta. 2006. "Los estudios de caso en la investigación sociológica." Pp. 213-238 en *Estrategias de investigación cualitativa*, editado por I. Vasilachis de Gialdino. Barcelona: Editorial Gedisa.

- Nicolson, Paula. 1997. *Poder, género y organizaciones: ¿Se valora a las mujeres en la empresa?* Madrid: Narcea Ediciones.
- Nielsen, Mathias W. 2016. "Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes." *Science and Public Policy* 43(3): 386-399.
- Nieto, Alejandro. 1984. *La tribu universitaria: Fenomenología de los catedráticos de la Universidad española*. Madrid: Tecnos.
- O'Connor, Pat. 2014. *Management and gender in higher education*. Manchester: Manchester University Press.
- O'Connor, Pat y Clare O'Hagan. 2016. "Excellence in university academic staff evaluation: a problematic reality?" *Studies in Higher Education* 41(11): 1943-1957.
- . Pendiente de publicación a. "'My career will never really reach what it could' - the significance of gender for STEM careers – an Irish case study."
- . Pendiente de publicación b. "A multi-level framework for explaining the impact of gender on STEM careers in Irish, Turkish, Danish and Bulgarian universities."
- O'Connor, Pat, Clare O'Hagan y Julia Brannen. 2015. "Exploration of masculinities in academic organisations: A tentative typology using career and relationship commitment." *Current Sociology* 63(4): 528-546.
- ONU. 1948. "Declaración Universal de los Derechos Humanos.", 1 de Septiembre de 2016.
- . 1952. "Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.", 1 de Septiembre de 2016.
- . 1979. "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.", 10 de Agosto de 2016.
- . 1995. "Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.", 1 de Septiembre de 2016.
- Osborne, Raquel. 2005. "Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad." *Política y Sociedad* 42(2): 163-180.
- Padilla, Teresa. 2002. "Desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral." Pp. 73-95 en *Introducción a los estudios de la Mujer. Una mirada desde las Ciencias Sociales*, editado por E. Moreno y S. Villegas. Huelva: Servicio de Publicaciones de la Diputación Provincial de Huelva.
- Palomba, Rossella. 2004. "Does gender matter in scientific leadership." Pp. 121-125 en *Gender and excellence in the Making*, editado por OCDE. Brussels: European Commission.
- Pando, María Paz. 2015. "La teorización sobre el alumnado femenino en la universidad franquista a la luz del caso de Salamanca ." Pp. 263-300 en *¿Mujeres sabias? Mujeres universitarias en España y América Latina*, editado por J. Cuesta, M.L. de Prado y F.J. Rodríguez. Limoges: Pulim. Presses Universitaires de Limoges.

- Pastor, Rosa. 1996. "Realización sexual y de género: implicaciones psicosociales." Pp. 253-283 en *Varones y mujeres. Desarrollo de la doble realidad del sexo y del género*, editado por J.F. Sánchez. Madrid: Pirámide.
- Patton, Michael Quinn. 1990. *Qualitative evaluation and research methods*. Londres: SAGE Publications.
- Pazos, María. 2013. *Desiguales por ley: las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- Pell, Alice N. 1996. "Fixing the leaky pipeline: women scientists in academia." *Journal of Animal Science* 74(11): 2843-2848.
- Pérez-Sedeño, Eulalia, María Jesús Santesmases y Paloma Alcalá. 2007. *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español deficiencia y tecnología*. Madrid: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.
- Pinker, Steven. 1992. *La tabla rasa (La negación moderna de la naturaleza humana)*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Prieto, Fernando y Ana María Zornoza. 1990. "Motivación y nuevas tecnologías." en *Ámbitos de aplicación de la psicología motivacional*, editado por L. Mayor y F. Tortosa. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Prieto, Carlos, Ramón Ramos y Javier Callejo. 2008. *Nuevos tiempos del trabajo: Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Puyal, Esther y María Victoria Sanagustín. 2003. "Mujeres y paradojas en el liderazgo empresarial." Pp. 112-130 en *Hacia una nueva empresa*, editado por A. Infestas y M.V. Sanagustín. Madrid: Amarú.
- Radl, Rita, José Cajide y María Begoña Gómez. 2001. "El proceso de feminización de la enseñanza superior en España. Un análisis de su evolución desde 1950." Pp. 173-188 en *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, editado por R. Radl. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Radl, Rita, María Begoña Gómez y Jorge García. 2001. "Influencia mediática televisiva, dinámica familiar y roles de género: algunos datos empíricos sobre la situación de los adolescentes." Pp. 317-343 en *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, editado por R. Radl. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Raldúa, Eduardo. 2001. "Comparación internacional de los empleos del tiempo de mujeres y hombres." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 94: 105-126.
- Ramos, Francisco. 2008. "¿Quién está en el nivel 30?" Pp. 20-28 en *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*, editado por C. Díaz y E. Carantoña. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Ramos, Ramón. 1990. *Cronos dividido: uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.



- Ramos, Amparo, Ester Barberá y Maite Sarrió. 2003. "Mujeres directivas, espacios de poder y relaciones de género." *Anuario de Psicología* 34(2): 267-278.
- Ramos, Esther, Fernando Pozuelo y Blanca Zayas. 2001. "Docentes nosotras, docentes ellos. Un estudio de la presencia de las mujeres en los centros de la Universidad de Extremadura." Pp. 363-385 en *Cuestiones actuales de Sociología del Género*, editado por R. Radl. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Rankin, Elizabeth Anne DeSalvo. 1993. "Stresses and rewards experienced by employed mothers." *Health Care for Women International* 14(6): 527-537.
- Régnier-Loilier, Arnaud. 2009. "Does the birth of a child change the division of household tasks between partners?" *Population & Societies* 461: 1-4.
- Reitzes, Donald C. y Elizabeth J. Mutran. 2002. "Self-concept as the organization of roles: Importante, centrality and balance." *The Sociological Quarterly* 43(4): 647-667.
- Reskin, Barbara. 1978. "Sex differentiation and the social organization of science." *Sociological Inquiry* 48(3-4): 6-37.
- . 1979. "Academic sponsorship and scientists' careers." *Sociology of Education* 52: 129-146.
- Revilla, Juan Carlos. 1998. *La identidad personal de los jóvenes: pluralidad y autenticidad*. Madrid: Entinema.
- Ridgeway, Cecilia L. 2011. *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford: Oxford University Press.
- Ridgeway, Cecilia L. y Shelley J. Correll. 2004. "Unpacking the gender system a theoretical perspective on gender beliefs and social relations." *Gender & Society* 18(4): 510-531.
- Risman, Barbara J. y Georgiann Davis. 2013. "From sex roles to gender structure." *Current Sociology Review* 61(5-6): 733-755.
- Rocha, Tania Esmeralda. 2009. "Desarrollo de la identidad de género desde una perspectiva psico-socio-cultural: un recorrido conceptual." *Interamerican Journal of Psychology* 43(2): 250-259.
- Román, Helena. 2015. "La identidad social de los adolescentes españoles de principios del siglo XXI: Un estudio de las respuestas a la pregunta «quién soy yo».", Universidad de Salamanca, Salamanca.
- Rossan, Sheila. 1987. "Identity and its development in adulthood." Pp. 304-319 en *Self and Identity. Perspectives across the Lifespan*, editado por T. Honess y K. Yardley. London: Routledge & Kegan Paul.
- Rossiter, Margaret W. 1993. "The Matthew Matilda effect in science." *Social Studies of Science* 23(2): 325-341.
- Ruiz-Olabuénaga, José Ignacio. 2007. *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

- Ruiz-Olabuénaga, José Ignacio y María Antonia Ispizua. 1989. *La descodificación de la vida cotidiana: métodos de investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sainz, Milagros, Mercedes López-Sáez y Ana Lisbona. 2004. "Expectativas de rol profesional de mujeres estudiantes de carreras típicamente femeninas o masculinas." *Acción Psicológica* 3 (2): 111-123.
- Salez-Oliveira, Catarina y Amélia Augusto. 2017. "El *gender mainstreaming* en la academia portuguesa." *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social* 1(1): 17-27.
- Sánchez de Madariaga, Inés, Sara de la Rica y Juan José Dolado. 2011. *Libro blanco: Situación de las mujeres en la ciencia española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Sánchez-Apellániz, Mercedes. 1997. *Mujeres, dirección y cultura organizacional*. Madrid: CIS.
- , 1999. "Tendencias de las mujeres en su desarrollo profesional." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 85: 67-83.
- Sánchez-Ferrer, Leonardo. 1996. *Políticas de reforma universitaria en España: 1983-1993*. Madrid: Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales.
- Sánchez-Moreno, Marita. 2009. *Mujeres dirigentes en la universidad: las texturas del liderazgo*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- Sánchez-Moreno, Marita, Mariana Altopiedi y José Manuel Lavié. 2008. "Investigación sobre género y liderazgo en la universidad." Pp. 682-689 en *Organizaciones educativas al servicio de la sociedad*, editado por J. Gairín y S. Antúnez. Madrid: Wolters Kluwer España S.A.
- Sánchez-Moreno, Marita y Julián López-Yañez. 2008. "Poder y liderazgo de mujeres responsables de instituciones universitarias." *Revista Española de Pedagogía* 66(240): 345-364.
- Sánchez-Moreno, Marita, Julián López-Yañez y Mariana Altopiedi. 2015. "Liderazgo en la universidad: perfil de mujeres y hombres gestores académicos." *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 12(5): 21-42.
- Sánchez-Moreno, Marita, Marina Tomàs-Folch y José Manuel Lavié. 2013. "Visibilidad y poder de las mujeres en instituciones universitarias." *Archivos analíticos de políticas educativas* 21(32): 1-26.
- Sanchidrián, Carmen. 2008. "Estudios universitarios y ejercicio profesional de las mujeres en el Franquismo." Pp. 217-248 en *Educación y género: El conocimiento invisible*, editado por C. Jiménez y G. Pérez. Valencia: UNED y Tirant lo Blanch.
- Santesmases, María Jesús. 2000. *Mujeres científicas en España (1940-1970): profesionalización y modernización social*. Madrid: Instituto de la Mujer.

- Sanz-Menéndez, Luis, Laura Cruz-Castro y Kenedy Alva. 2013. "Time to tenure in Spanish universities: An event history analysis." *PloS one* 8(10). DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0077028>.
- Sarrió, Maite, Ester Barberá, Amparo Ramos y Carlos Candela. 2002. "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres." *Revista de Psicología Social* 17(2): 167-182.
- Schweitzer, Sylvie. 2009. "Du vent dans le ciel de plomb? L'accès des femmes aux professions supérieures, XIXe-XXe siècles." *Sociologie du Travail* 51(2): 183-198.
- Scully, Maureen A. 1997. "Meritocracy." Pp. 413-414 en *Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics*, editado por R.E. Freeman y P.H. Werhan. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Sierra-Bravo, Restituto. 2001. *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Madrid: Thomson Learning-Paraninfo.
- Solé, Carlota y Sonia Parella. 2004. "Nuevas expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales "exitosas". " *Revista Española de Sociología* 4: 67-92.
- Steinpreis, Rhea E., Katie A. Anders y Dawn Ritzke. 1999. "The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study." *Sex roles* 41(7-8): 509-528.
- Strauss, Anselm y Juliet Corbin. 1990. *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Stuart Mill, John. 1984. *Essays on equality, law, and education*. Toronto: University of Toronto Press.
- Subirats, Joan. 2001. "Universidad en España ¿época de cambios o cambio de época?" *Educar* 28: 11-39.
- Taylor, Steven J. y Robert Bogdan. 1994. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós.
- Tharenou, Phyllis. 1999. "Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement?" *Journal of Organizational Behavior* 20(6): 837-863.
- Thorvaldsdottir, Thorgerdur. 2004. "Engendered opinions in placement committee decisions." Pp. 51-57 en *EU Gender and Excellence in the Making*, editado por European Communities. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Tobío, Constanza. 2001. "La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres." Pp. 129-148 en *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, editado por R. Radl. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- , 2012. "Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan." *Revista Internacional de Sociología* 70(2): 399-422.

- Tomàs-Folch, Marina y Cristina Guillamón. 2009. "Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica." *Revista de Educación* 350: 253-275.
- Tomàs-Folch, Marina, José Manuel Lavié, María del Mar Durán y Cristina Guillamón. 2010. "Women in academic administration at the University." *Educational Management Administration & Leadership* 38(4): 487-498.
- Torres, Obdulia y Bernadette Pau. 2012. "'Techo de cristal' y 'suelo pegajoso': La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología." *CTS. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad* 6(18): 35-59.
- Unidad de Igualdad. 2014. "II Informe de situación sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca 2007-2013." Salamanca: Universidad de Salamanca. Consultado el 6 de mayo de 2017 ([http://www0.usal.es/webusal/files/informe\\_situacion\\_II.pdf](http://www0.usal.es/webusal/files/informe_situacion_II.pdf)).
- Universidad de Salamanca. 2010. "Reglamento de concursos para el acceso a cuerpos docentes universitarios por parte de personas con certificado de acreditación nacional.", 12 de Abril de 2016.
- , 2011. "Estatutos de la Universidad de Salamanca. Aprobados por Acuerdo 19/2003, de 30 de enero, de la Junta de Castilla y León y modificados por Acuerdo 38/2011, de 5 de mayo, de la Junta de Castilla y León.", 15 de Diciembre de 2015.
- , 2015. "Reglamento de concursos para la provisión de plazas de cuerpos docentes universitarios en régimen de interinidad, contratación en régimen de derecho laboral y para la provisión urgente de plazas por vacantes sobrevenidas de personal docente e investigador.", 15 de Diciembre de 2015.
- Valcárcel, Amelia. 1997. *La política de las mujeres*. Valencia: Universitat de València.
- , 2007. "El techo de cristal en las empresas." Pp. 201-214 en *Las mujeres en la dirección de las empresas*, editado por C. Martínez y P. González. Santander: Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- Valian, Virginia. 2005. "Beyond gender schemas: Improving the advancement of women in academia." *Hypatia* 20(3): 198-213.
- Valles, Miguel. 1999. *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis Sociología.
- , 2009. *Entrevistas cualitativas*. Madrid: CIS. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Valpuesta, María del Rosario. 2002. "Mujer y universidad." *Revista Historia de la Educación Latinoamericana* 4: 11-28.
- van den Brink, Marieke. 2010. *Behind the scenes of science: Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

- van den Brink, Marieke y Yvonne Benschop. 2012. "Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs." *Organization* 19(4): 507-524.
- Varela, Reyes. 2001. "Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género." Pp. 105-125 en *Cuestiones actuales de Sociología del Género*, editado por R. Radl. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Vázquez-Cupeiro, Susana y Mary Ann Elston. 2006. "Gender and academic career trajectories in Spain: From gendered passion to consecration in a sistema endogámico?" *Employee Relations* 28(6): 588-603.
- Vázquez, Raquel y María Josefa Mosteiro. 2016. "Presentación del tema Género y Educación: la educación de las mujeres, el largo camino hacia la igualdad." *Innovación Educativa* 26: 1-12.
- Vega, Ana y José Diego Santos. 2010. "La mujer en la Universidad de la Laguna." *Revista Currículum* 23: 129-154.
- Verge, Tània. 2009. "Deseabilidad social y género: el efecto del sexo del entrevistador/a sobre las respuestas del encuestado/a." *Metodología de Encuestas* 11(1): 27-45.
- Vinnicombe, Susan. 2008. "Directivas en las empresas del FTSE 100. Presentación en España del Informe Anual." Pp. 124-130 en *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*, editado por C. Díaz y E. Carantoña. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Wajcman, Judy. 1996. "Desperately seeking differences: Is management style gendered?" *British Journal of Industrial Relations* 34(3): 333-349.
- Weber, Robert Philip. 1990. *Basic Content Analysis*. London: SAGE Publications.
- Wenneras, Christine y Agnes Wold. 1997. "Nepotism and sexism in peer-review." *Nature* 387: 341-343.
- White, Kate. 2003. "Women and leadership in higher education in Australia." *Tertiary Education & Management* 9(1): 45-60.
- White, Kate y Pat O'Connor. En prensa. *Gender succes in Higher Education. Global perspectives*. London: Palgrave Macmillan.
- White, Stephen K. 1986. "Foucault's challenge to critical theory." *American Political Science Review* 80(02): 419-432.
- Widmer, Maya. 2008. "Mujeres en altos puestos académicos en Europa: problemas y perspectivas." Pp. 89-98 en *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*, editado por C. Díaz y E. Carantoña. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Wiersma, Uco. 1994. "A taxonomy of behavioral strategies for coping with work-home conflict." *Human Relations* 47(2): 211.

- Williams, Joan, Katherine W. Phillips y Erika V. Hall. 2014. *Double Jeopardy?: Gender Bias Against Women of Color in Science*. California: Hastings College of the Law, University of California.
- Williams, Wendy M. y Stephen J. Ceci. 2015. "National hiring experiments reveal 2:1 faculty preference for women on STEM tenure track." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 112(17): 5360-5365.
- Wirth, Linda. 2001. "Women in management: Closer to breaking through the glass ceiling?" Pp. 239-249 en *Women, gender and work. What is equality and how do we get there?*, editado por M. Fetherolf. Geneva: International Labour Office.
- , 2004. *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Geneva: International Labour Office.
- Wood, Julia. 1997. *Gendered lives: Communication, Gender and Culture*. Belmont: Wadsworth.
- Wyer, Mary. 1997. "Women, the doctorate, and equity in engineering education." Pp. 82-91 en *Technology and Society at a Time of Sweeping Change*. International Symposium on Technology and Society. Glasgow: IEEE.
- Zaller, John y Stanley Feldman. 1992. "A simple theory of the survey response: Answering questions versus revealing preferences." *American Journal of Political Science* 36(3): 579-616.



## ANEXOS

### ANEXO 1. JUSTIFICACIÓN DE LA EXCLUSIÓN DE DETERMINADAS CATEGORÍAS LABORALES

En este anexo se justifica la omisión en la investigación de algunas categorías profesionales, tanto del personal docente e investigador contratado como del profesorado universitario funcionario.

#### **1. Exclusión de categorías laborales del personal docente e investigador contratado**

Pese a que el artículo 48.2, de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades<sup>21</sup>, establece que “las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de ayudante, profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor, profesor asociado y profesor visitante”, solo formarán parte de la investigación, tal y como se ha indicado con anterioridad, las categorías de profesor ayudante doctor y profesor contratado doctor. A continuación se expone el motivo por el que cada una de las categorías restantes ha sido excluida de la investigación:

##### *Profesor ayudante*

El artículo 49 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, regula la contratación temporal de personal bajo la categoría de ayudantes entre aquellas personas que bien hayan sido ya admitidas a estudios de doctorado o bien estén en condiciones de serlo, con el propósito de que puedan mejorar su formación docente e investigadora a través de la realización de tareas docentes. Estas tareas no podrán ocupar más de 60 horas anuales. Así, la figura de profesor ayudante contribuye a la formación de estudiantes de doctorado y, pese a que pueda suponer un primer acercamiento a la carrera académica, esta figura no responde a un inicio real de la misma, ya que impone restricciones al desempeño de funciones

---

<sup>21</sup> La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, ha sido modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, y por el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo. Estas modificaciones están recogidas en el presente documento.



docentes y las funciones investigadoras están centradas en el desarrollo de la tesis doctoral. De este modo, se considera que la carrera docente e investigadora comienza plenamente en la categoría de profesor ayudante doctor, cuya finalidad sí es la realización de tareas docentes y de investigación, y cuya contratación requiere la posesión del título de doctor y “la evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine” tal como refleja el artículo 50 de la Ley Orgánica de Universidades.

### *Profesor asociado*

El artículo 53 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, expone que se podrá contratar, con carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial, bajo la categoría de profesor asociado a “especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario”, con la finalidad de “desarrollar tareas docentes”. Tal y como indica el presente artículo, dichos contratos pueden ser renovados siempre y cuando se siga acreditando el desarrollo de actividades profesionales fuera de la universidad. La incorporación de esta figura busca así la contratación de profesionales con amplia experiencia laboral fuera de la universidad que desarrollen actividades exclusivamente docentes en las que pongan de manifiesto su conocimiento y experiencia profesional. Por tanto, el objetivo de esta figura es incorporar la experiencia profesional en la enseñanza universitaria, no el desarrollo de una carrera académica por parte de estos profesionales, pues las tareas de investigación no están contempladas. Esta menor vinculación del profesorado asociado con la universidad es la que justifica que se excluya de la investigación.

Cabe señalar que el artículo 14.2b del “Reglamento de concursos para la provisión de plazas de cuerpos docentes universitarios en régimen de interinidad, contratación en régimen de derecho laboral y para la provisión urgente de plazas por vacantes sobrevenidas de personal docente e investigador” de la Universidad de Salamanca acepta como posible acreditación de la actividad profesional fuera de la universidad no solo un contrato de trabajo, sino también la colegiación profesional en el ámbito de la plaza convocada. Esto implica que personas que no hayan desarrollado una actividad profesional fuera de la universidad, ni antes, ni en el momento de presentarse a la plaza, puedan concursar y obtener una plaza de profesor asociado. La investigadora es consciente de que ante la difícil situación que llevan viviendo las universidades a consecuencia de la crisis económica del

país, y que ha limitado sustancialmente la contratación de nuevo personal bajo otras categorías, este tipo de contratación, permitiendo la acreditación a través de la colegiatura, ha sido utilizada en la Universidad de Salamanca para incorporar o mantener profesorado en sus departamentos, sin que estos sean expertos de reconocido prestigio fuera de la universidad, como indica la Ley Orgánica de Universidades. Muchas de las personas que ocupan estos puestos no son, por tanto, profesionales de otros ámbitos, sino personal universitario muy cualificado, no solo en tareas docentes, sino investigadoras o incluso de gestión, que estando en muchos casos acreditados para ocupar una categoría superior en la universidad, no tienen posibilidad de ser contratados bajo ella ante la escasez de vacantes. Pese a ello, y debido por un lado a que el fin primero de esta figura no es la de iniciar la carrera académica, y por otro, a la difícil diferenciación entre las personas que ocupan esta posición según el tipo de asociatura que propone la Ley Orgánica de Universidades o según la que acepta la Universidad de Salamanca, se decidió no incluir esta categoría profesional en la investigación.

#### *Profesores visitantes*

Por su parte, el artículo 54 de la Ley Orgánica de Universidades establece que la contratación de Profesores visitantes se efectuará a “profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros”. De este modo, estos se excluyen del análisis por no formar parte de la plantilla habitual de la universidad en la que se desarrolla la investigación.

## **2. Exclusión de categorías laborales del profesorado universitario funcionario**

Las figuras de profesor titular de escuelas universitarias y catedrático de escuelas universitarias, pese a estar aún muy presentes en la Universidad de Salamanca, y por los motivos que se exponen a continuación, han sido también excluidas de la investigación.

La antigua redacción del artículo 56.1 de la Ley Orgánica 6/2001 de universidades, previa a su modificación por la Ley Orgánica 4/2007, incluía las figuras de catedrático y titular de escuelas universitarias, y les reconocía plena capacidad docente; sin embargo, su plena capacidad investigadora estaba supeditada a la posesión del título de doctor. Por el contrario, a las figuras de catedrático de universidad y profesor titular de universidad sí se les reconocía y reconoce su plena capacidad docente e investigadora, ya que para acceder a

dichas categorías es requisito necesario poseer el título de doctor. La habilitación de profesores titulares de escuelas universitarias, como establecía el artículo 58.1 de la Ley 6/2001, requería que el candidato estuviera en posesión del título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero y la superación de las correspondientes pruebas. De forma excepcional y en el caso de algunas áreas de conocimiento se permitía el acceso a la habilitación a candidatos que poseyeran el título de diplomado universitario, arquitecto técnico o ingeniero técnico. En ningún caso se solicitaba estar en posesión del título de doctor. Por su parte, el artículo 59.1 de la misma Ley establecía que la habilitación como catedrático de escuelas universitarias requería, además de la superación de las pruebas correspondientes, la posesión del título de doctor. Como establecía el artículo 60.1, quienes ya poseyeran esta condición y tuvieran tres años de antigüedad en ella, podían solicitar la habilitación como catedráticos de Universidad.

Sin embargo, esta regulación se modifica con la Ley Orgánica 4/2007 y los artículos 56.1, 58.1, 59.1 y 60.1 rectifican su contenido, estableciéndose únicamente dos cuerpos docentes en los que puede integrarse el profesorado universitario: el cuerpo de catedráticos de universidad y el de profesores titulares de universidad, eliminando de este modo los dos cuerpos docentes de catedráticos de escuelas universitarias y profesores titulares de escuelas universitarias incluidos hasta entonces. Así, estas dos figuras se convierten en figuras a extinguir, por lo que se añaden dos disposiciones adicionales a la Ley Orgánica de Universidades que se refieren a ellas, estableciendo la disposición adicional primera que los miembros del cuerpo de catedráticos de escuelas universitarias podrán integrarse en el cuerpo de profesores titulares de universidad (aunque también contempla la posibilidad de comenzar el procedimiento de acreditación como catedrático de universidad) y la segunda que los miembros del cuerpo de profesores titulares de escuelas universitarias podrán integrarse en el cuerpo de profesores titulares de universidad. Para ello, quienes ostenten la primera condición podrán solicitar su integración en el segundo si poseen el título de doctor o a partir de su obtención. En el caso de las personas que no lo posean, la legislación obliga a las universidades a establecer programas que favorezcan que estos profesores compaginen sus tareas docentes con la obtención del título de doctor. En ambos casos, quien no acceda a la condición de profesor titular de universidad (o en su caso, de catedrático de universidad) permanecerá en su actual situación, con sus derechos, plena capacidad docente y, si corresponde, investigadora.

Por todo ello estos profesionales han sido excluidos de formar parte de la población susceptible de ser entrevistada al considerarse que su carrera académica ha sido concebida de

modo diferente al resto de profesores, debido a que tanto los requisitos de acceso como la exigencia de trabajo para estas categorías no eran similares a las de los profesores titulares o catedráticos de universidad, ya que no se les requería estar en posesión del título de doctor ni un desarrollo de la carrera investigadora en los mismos términos que a ellos. Además, el hecho de que estas personas no se hayan integrado en los dos cuerpos docentes que sí están actualmente regulados ha mantenido sus condiciones de trabajo, pero ha agotado la posibilidad de su promoción futura. Al contrario, quienes sí se habían integrado en los cuerpos docentes vigentes fueron susceptibles de formar parte de la muestra entrevistada, incluidos en la categoría a la que se habían incorporado.



## ANEXO 2. LIBRO DE CÓDIGOS

Tabla 17. Categorías y códigos del nivel individual

<b>NIVEL INDIVIDUAL</b>	
<b>CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS</b>	Ausencia de agresividad Ausencia de ambición Falta de interés Falta de confianza en uno mismo Ausencia de reivindicación de derechos Exigencia de perfección Sentimientos de culpabilidad Diferentes actitudes e intereses Diferente perfil de liderazgo
<b>ROLES SOCIALES</b>	Asunción del rol tradicional de género Asunción de estrategias masculinas
<b>TOMA DE DECISIONES</b>	Decisión centrada en la familia Decisión centrada en el trabajo Postergación de la maternidad "La elección"

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18. Categorías y códigos del nivel cultural-institucional

<b>NIVEL CULTURAL-INSTITUCIONAL</b>	
<b>DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO</b>	Conciliación / Relación trabajo-vida Ralentización de la carrera Ausencia de corresponsabilidad Maternidad como problema Presión social de atender el ámbito social adscrito
<b>HISTORIA</b>	Creencia basada en razones históricas

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19. Categorías, subcategorías y códigos del nivel organizacional

<b>NIVEL ORGANIZACIONAL</b>		
<b>ESTRUCTURA DE LA CARRERA ACADÉMICA</b>	Metáforas Carrera de fondo Docencia Investigación Gestión Relación docencia - investigación - gestión Flexibilidad laboral Disponibilidad temporal laboral como requisito laboral Masculinización del poder Acción positiva Reparto desigual del trabajo académico	
<b>PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b>	Falta de meritocracia Falta de transparencia Dobles estándares en evaluación Endogamia Cooptación	
<b>INTERACCIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>Redes sociales</b>	Apoyo organizacional Relaciones basadas en la confianza Relación de lealtad Homosociabilidad Poder de catedráticos Juegos de poder
	<b>Relaciones sociales</b>	Relación director de tesis-doctorando Padrinazgo / Madrinazgo Mentor Promotor Dementor Masculinidad paternalista
	<b>Valoración de las personas</b>	Doble percepción de cualidades personales Coeficiente simbólico negativo Imagen masculina del poder Diferente valor del trabajo de hombres y mujeres Sobredemostración de la propia valía
	<b>Trato desigual</b>	Micromachismos Sordera / marginación de la voz de la mujer Masculinización de voluntades Trato discriminatorio por razón de sexo Trato discriminatorio por razón de orientación sexual

Fuente: Elaboración propia

