

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS: APROXIMACIÓN DESDE UN ESTUDIO DE REDES

Ana Acosta Sarmiento, Inma Pastor Gosábez, Angel Belzunegui Eraso

Universitat Rovira i Virgili, Spain

Resumen:

El camino hacia la eliminación de las brechas de género se mueve entre avances y promesas. Su ritmo va marcado por la combinación de las políticas, la legislación y la voluntad de cambio por parte de la sociedad. A pesar de las acciones desarrolladas, la desigualdad de género persiste en los campos científicos, tecnológicos y académicos. Los Planes de Igualdad, de obligada implementación en las Universidades españolas desde la entrada en vigor de la “Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, constituyen una vía importante, pero no suficiente, para conseguir la igualdad en este ámbito. Un elemento de impulso clave pueden constituirlo las redes para la implementación de políticas de igualdad (intra e interuniversitarias, así como con otros organismos e instituciones claves), el cual no se encuentra suficientemente desarrollado actualmente. Por su parte, los grupos de estudios de género de las universidades han sido en algunos casos la base para el impulso de estas políticas, visibilizando la importancia de ser abordadas las desventajas de la mujer en este medio. La ponencia refleja la primera parte de la tesis doctoral “Las políticas de igualdad en las universidades españolas: un estudio desde el análisis de redes”, en la que se investiga sobre la actualidad y perspectivas de estas redes para la igualdad en las universidades públicas españolas.

Palabras clave. Políticas de igualdad, gestión estratégica, comunicación institucional, redes institucionales.

Abstract:

The gender gaps elimination moves between progress and promise. Its progress is marked by the combination of policies, legislation and the society's willingness to change. Despite the actions

taken gender inequality persists in scientific, technological and academic fields. Since the adoption of the "Organic Law 3/2007 of 22 March for the effective equality of women and men", the Gender Equality Plans are mandatory for all the Spanish universities. They are important, but not sufficient, to achieve equality in this area. A key element may be represented by the networks for the implementation of equality policies (intra- and inter-university as well as with other agencies and key institutions), but actually they are not sufficiently developed. Meanwhile, groups of gender studies at universities cases have been the bases for promoting these policies, making visible the importance to address the disadvantages of women in this medium. This paper reflects the first part of the doctoral thesis "Equality Policies at Spanish Universities: A Study from Network Analysis", where it is analyzed the present situation and prospects of these networks for equality in the Spanish universities. Research methodology includes literature review, expert interviews, content analysis of equality plans, networking analysis questionnaire to university units responsible for equality. In this paper is included an overview of the situation of women in Spanish universities as well as an analysis of the legislation, equality plans, the general context of policies at the university level and the importance of networks to increase the impact on this policy. A section of future research is also included.

Keywords: Gender equality policies, strategic management, university, institutional networks.

1. INTRODUCCIÓN

El camino hacia la eliminación de las brechas de género se mueve entre avances y promesas. Su ritmo va marcado por la combinación de las políticas, la legislación y la voluntad de cambio por parte de la sociedad. A pesar de las acciones desarrolladas, la desigualdad de género persiste en los campos científicos, tecnológicos y académicos.

En el caso de la universidad española, las mujeres comenzaron a ingresar desde el último tercio del siglo XIX. Hasta entonces, el acceso a la educación universitaria estaba reservado exclusivamente para los hombres, debido a la creencia de que las mujeres deben limitarse a las esferas domésticas y familiares. Las mujeres quedaron relegadas a la esfera familiar. Muchas mujeres graduadas enfrentaron grandes obstáculos en sus esfuerzos para la práctica de las profesiones para las que habían estudiado (Duch, 2011).

A pesar de los avances alcanzados, la vigencia de la división sexual del trabajo en el ámbito universitario continúa siendo uno de los elementos a destacar para explicar las características de la presencia femenina en las mismas. En este contexto observamos que las mujeres continúan asumiendo gran parte de la carga reproductiva lo que limita sus condiciones laborales, posibilidades de ascenso, participación en redes estratégicas y de poder.

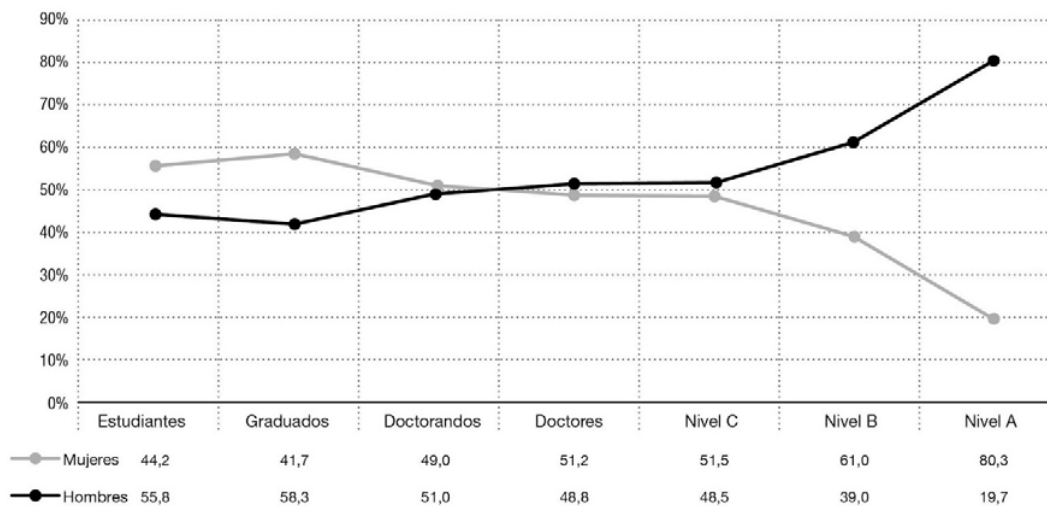
El informe ETAN (2000) señala que este menor aprovechamiento del capital femenino representa cuatro amenazas fundamentales: por la equidad (es una cuestión de derechos humanos), la excelencia (la escasa representación atenta contra la excelencia), la eficacia (el envejecimiento poblacional requiere incorporar a los jóvenes de ambos sexos) y el rendimiento (renunciar a las capacidades de las mujeres formadas es un desperdicio)

En la sociedad del conocimiento, donde la generación, el procesamiento y la transmisión de la información se convierten en las fuentes fundamentales de productividad (Castells, 1996) es imperdonable la pérdida de personal altamente cualificado por razones de género.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA (DES)IGUALDAD

En el ámbito universitario, uno de los gráficos más representativo de la desigualdad es el diagrama de tijera, donde se observa claramente que las mujeres, a pesar de ser mayoría en las aulas (55.8%), van descendiendo a medida que se asciende en la escala universitaria, encontrando solamente un 19.7% de catedráticas (Figura 1).

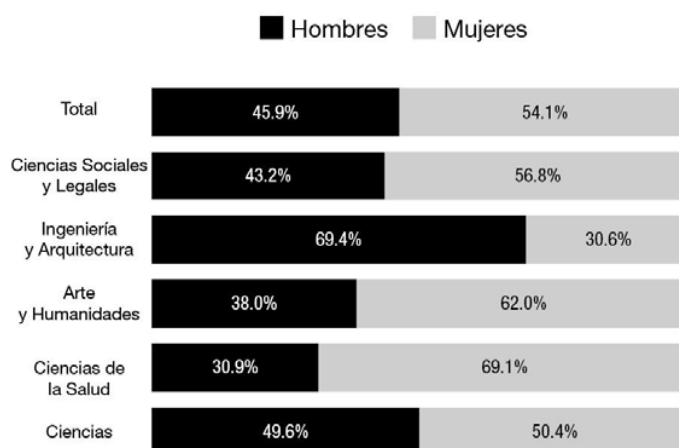
Figura 1. Proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de las universidades públicas españolas. Curso 2011-2012



Fuente: Adaptado por autores de Sánchez de Madariaga et al. (2014)

Por otra parte, continúan desarrollándose en ramas principalmente feminizadas, las que cuentan con menos prestigio y valoración (Figura 2). En estas áreas feminizadas, tampoco las mujeres llegan a alcanzar el protagonismo acorde a su porcentaje (Figura 3)

Figura 2. Distribución de los estudiantes matriculados en Máster por área de conocimiento y sexo. Curso 2012-2013



Fuente: Datos básicos del Sistema universitario español. Curso 2011-2012 (Ministerio de Educación, 2013)

Figura 3. Distribución por sexo del investigador principal del Plan Nacional de Proyectos de Investigación Fundamental otorga a las universidades por área de gestión



Fuente: Datos básicos del Sistema universitario español. Curso 2011-2012 (Ministerio de Educación, 2013)

Como se aprecia en las figuras anteriormente mencionadas, no se ha conseguido una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito universitario. En algunos campos, las mujeres representan una notable minoría como en el caso de las ingenierías. Numerosos investigadores han intentado identificar las razones de la escasa representación de las mujeres en estos ámbitos. Caprile (2008) sostiene que estas brechas presumiblemente incluyen factores tales como el reconocimiento de los méritos, las expectativas y los estereotipos. Clair (1996) sugiere que la socialización desigual de los niños y niñas hacia las matemáticas produce diferentes habilidades y preferencias. Por su parte, Pastor y López (2012) sostienen que la subrepresentación femenina puede responder a la falta de referentes.

Desde que se inició la publicación de *She Figures*, los países de la Unión Europea han podido realizar un seguimiento sistemático de los datos sobre la situación de las mujeres científicas. España, además de aportar datos a este informe europeo, es uno de los países que han comenzado a examinar el sesgo de género a través de estudios más exhaustivos como es el caso del *Libro Blanco: Situación de las mujeres en la ciencia española* (Sánchez de Madariaga y otros, 2011). Uno de los elementos revelados es la diferencia significativa en los procesos de promoción a la plena cátedra. Los hallazgos corroboran la tendencia reportada por Wennerås y Wold (1997): la probabilidad de que un profesor titular se convertirá en un catedrático es 2,5 veces mayor para un hombre que para una mujer, incluso si tienen características similares (la misma edad, el mismo

tiempo transcurrido desde el doctorado, el mismo conocimiento disciplinario y la productividad científica). Además, otro factor identificado que afecta a las mujeres es la presencia de hijos: un hombre con hijos tiene cuatro veces más probabilidades de ser promovido a profesor titular de una mujer con los hijos, aunque sus características profesionales sean similares. (Sánchez de Madariaga, 2012).

Por su parte, Zinovyeva y Bagués (2010) demostraron la existencia de sesgos de género en los procesos de promoción, según el sexo de los miembros del panel de evaluación y el la posición a la que los profesores estaban aplicando. En este caso, por cada miembro hombre del panel de evaluación para profesor titular, disminuye el número de mujeres seleccionadas en un 14% (Zinovyeva y Bagués, 2011).

Las leyes aprobadas en los últimos años constituyen un logro considerable para las mujeres, no obstante, esto ha generado un espejismo de igualdad. Las formas de discriminación se vuelven más sutil y estas estrategias aun perviven en todo su esplendor. La discriminación directa ha dado paso gradualmente a una más difícil tanto para detectar la discriminación indirecta. Tal es el caso del experimento realizado por Moss-Racusin et al. (2012), que demostró que no había sesgos de género hacia las mujeres en los departamentos de ciencias, los que favorecen a los estudiantes varones. Para validar su hipótesis, los investigadores enviaron exactamente el mismo curriculum, cambiando unicamente los nombres (John o Jennifer) para aplicar a una plaza. Las evaluaciones fueron diferentes según el sexo del solicitante a pesar de tener los mismos méritos. En el caso John, fue valorado de manera más positiva, proponiendo además un mayor plan de mentoring y un salario más alto de partida.

2.1. Ciencia e igualdad de género en las iniciativas europeas

Desde la década de los años ochenta se han ido articulando una serie de acciones para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la ciencia. Son de destacar los primeros informes sobre la situación de las Mujeres en la ciencia: *The Rising Tide* (Reino Unido, 1994), *Excellence in Research* (Dinamarca, 1995), *Women in Academia* (Finlandia, 1998) o *Recommendations for Equal Opportunities for Women in Science* (Alemania, 1998), los que han contribuido a visibilizar la situación de las mujeres, ayudando a modelar las políticas al respecto.

Posteriormente se sumaron los Infomes ETAN (2000) y *She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science* (2009 y 2011) que han sido claves para medir los avances y continuar haciendo hincapié en la necesidad de políticas más específicas en este campo.

Uno de los temas recurrentes en los últimos años para el logro de la paridad ha sido la incorporación de la transversalidad de género, también conocida por su denominación en inglés “mainstreaming de género”.

2.2. La universidad española y la igualdad de género

En esta línea, con el fin de fomentar la equidad de género, en el año 2007 fue aprobada en España la “Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” en la que se incluía la obligación de negociar los Planes de igualdad en las empresas de más de 250 empleados y el fomento de su aplicación voluntaria en las empresas de menor tamaño. Para la entrada en vigor de este instrumento es necesario que las empresas lleven a cabo un análisis integral de equidad y desarrollen un plan dirigido a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades así como eliminar las discriminaciones detectadas.

Esto también es aplicable a las universidades de todo el estado, por lo un gran porcentaje de las universidades españolas cuentan con un Plan de igualdad, encontrando algunas en su segunda o tercera edición.

Dentro de los ejes fundamentales abordados por las universidades se encuentran:

- Sensibilización
- Formación
- Docencia
- Investigación
- Gobierno, gestión y representación
- Igualdad en el trabajo y conciliación
- Acoso y violencia de género

3. LA TESIS DOCTORAL

3.1. Ejes sobre los que pivotará

La tesis doctoral girará entorno a los siguientes ejes:

- Estudiar las redes como un catalizador importante en el ámbito de las políticas de igualdad en la universidad. La capilarización la red de género en el tejido universitario puede proporcionar avances más sólidos.
- Estudiar el impacto de los índices y normativas internacionales en las líneas estratégicas universitarias, y cómo los temas de género no han sido incluidos por los mismos
- Desarrollar una propuesta para maximizar el desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito universitario, basada no solamente autogestión de las políticas de género en el ámbito universitario, sino que se incorporen lineamientos estratégicos marco que implulsen unos avances sustanciales en este campo.

3.2. Preguntas de investigación

¿Cuáles son las principales políticas de igualdad desarrolladas por las universidades?

- Con esta pregunta intentaríamos identificar el estado de las políticas de igualdad en las universidades, las acciones de igualdad desarrolladas por las universidades, las tipologías de políticas públicas desarrolladas por las universidades.

¿Cuáles son las estructuras universitarias clave para conseguir la igualdad?

- Con esta pregunta intentaríamos identificar las estructuras universitarias implicadas en las políticas de igualdad

¿Qué relación existe entre las diferentes políticas de igualdad y su impacto en la situación de la mujer en la universidad?

- Con esta pregunta intentaríamos identificar cómo ha variado la situación de las mujeres con la implementación de las diferentes políticas de igualdad

¿Cual es el impacto de las diferentes redes para el impulso de la igualdad en las universidades españolas?

Esta pregunta incluiría:

- ¿Cómo se definen las redes?
- ¿Con qué criterios se definen?
- ¿Qué pasa con las redes de igualdad de las universidades? ¿Son iguales o diferentes?

- ¿Hay algunas redes que son más efectivas?
- ¿Qué tipos de resultados tienen cada tipo de redes?
- ¿Qué factores hacen posibles que emerjan diferentes redes en las universidades?
- ¿Está influyendo la universidad en su entorno en materia de igualdad?

3.3 Hipótesis

- La estática estructura universitaria, respaldada por los discursos meritocráticos, impide que se lleven a cabo transformaciones estructurales acordes con la igualdad
- La gobernanza y autonomía universitaria blindan a las universidades para que puedan aplicar las políticas universitarias a su ritmo, sirviendo esta suerte de “inmunidad” para que no se alcancen avances sólidos y a la par en todas las universidades
- Desigualdad en la estructura universitaria, contando con una mayoría de hombres en los puestos unipersonales y por consiguiente, con un mayor dominio de las redes de contactos estratégicos.

3.4 Objetivos

La investigación intentará:

- Identificar las características de las políticas de igualdad en las universidades.
- Identificar los tipos de redes que se establecen.
- Definir el impacto que pueden tener las redes para la efectividad de las políticas de igualdad.

3.5. Metodología

La naturaleza compleja del objeto de estudio invita a diseñar una estrategia metodológica amplia y variada. Una aproximación mixta, entrelazando la revisión documental, técnicas cuantitativa y cualitativa, facilitará abordar el estudio de caso de forma completa. La triangulación metodológica nos permitirá obtener respuesta de los diversos interrogantes de investigación desde las diversas perspectivas de análisis.

Revisión y clasificación de la literatura y la investigación científica existente sobre la problemática objeto de estudio y la elaboración de un análisis crítico de la misma atendiendo a las temáticas siguientes:

- Normativa vinculada con la Igualdad de Género
- Políticas de igualdad género
- La igualdad de género en las universidades españolas

Entrevistas estratégicas y exploratorias: En una fase preliminar llevaremos a cabo 12 entrevistas exploratorias, individuales. En primer lugar entrevistaremos especialistas en la materia de la igualdad en el campo científico y académico. Estas conversaciones servirán para plantear nuevas hipótesis o para ampliar las áreas de interés.

Revisión documental: Se llevará a cabo el análisis de los Planes de Igualdad de las Universidades españolas, así como su presencia en la web, redes y sus materiales de comunicación más relevantes.

Entrevistas a profundidad: Se aplicará un cuestionario a los puestos clave en el diseño e implementación de los Planes de Igualdad de las Universidades españolas. Se incluirán cinco bloques temáticos: Percepción de la igualdad en la universidad, la Unidad de igualdad, el plan de igualdad, red de contactos y perfil de la responsable.

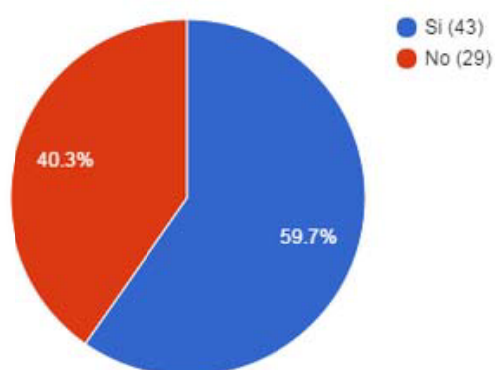
4. RESULTADOS PRELIMINARES

Analizando las Unidades de Igualdad y Plan de Igualdad en las universidades se nos presentan algunas interrogantes: ¿Cuales son los factores principales que favorecen y definen la existencia de unidades y planes de igualdad en las Universidades? ¿Cómo influye el establecimiento de redes para su desempeño? ¿Es posible identificar un modelo más exitoso de políticas de igualdad que pueda ser adoptado por las universidades?

La diversidad de las universidades españolas en cuanto al tamaño, fuentes de financiación, antigüedad, características sociolaborales son de obligado análisis para ver qué factores pueden incidir en una mayor apuesta por las políticas de igualdad. Asimismo, otras características más relacionadas con la igualdad como es la presencia de grupos de estudios de género, participación en redes de igualdad (Figura 4), desde dónde son promovidas las políticas universitarias, tipo de estructura de promoción de la igualdad (Figura 5), año de creación de la estructura de igualdad (Figura 6), estado en el que se encuentra el plan de igualdad (elaboración, I Plan, II Plan o III Plan)

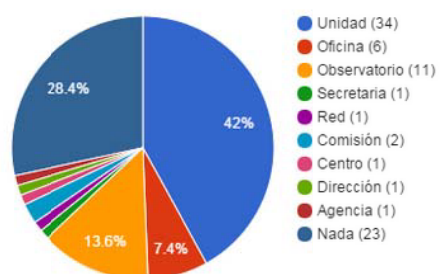
(Figura 7), perfil de la responsable de la estructura de promoción de igualdad, red de contactos, entre otros factores que pueden influir en el diseño e implementación de estas políticas.

Figura 4. Pertenencia a la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)



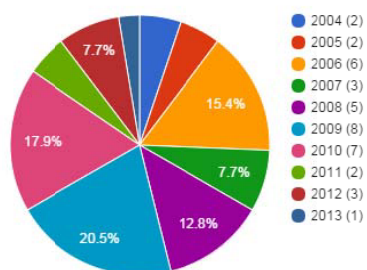
Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Tipo de estructura de promoción de igualdad de las universidades españolas



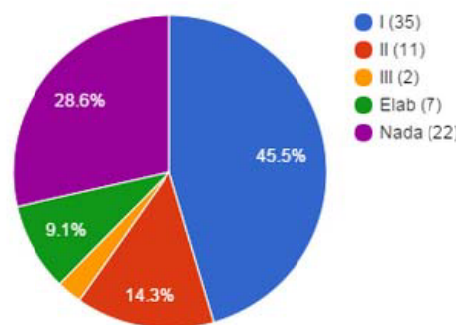
Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Año de creación de la estructura de promoción de la igualdad



Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Estado o fase del plan de igualdad

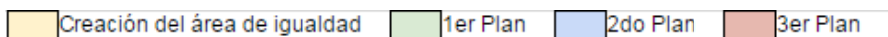


Fuente: Elaboración propia

Analizando la cronología de la creación de las estructuras universitarias de promoción de la igualdad, así como el año de aprobación y duración de cada uno de los planes en las diversas universidades (Figura 8) podemos apreciar un universo complejo y nada uniforme, encontrando universidades que contaban con área de igualdad anterior incluso a la Ley 3/2007, sin embargo, contrasta con otras universidades que aún no cuentan con las mismas.

Figura 8. Cronología de creación de áreas y Planes de igualdad en las universidades españolas

Universidad	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Universidad de Almería															
Universidad de Cádiz															
Universidad de Córdoba															
Universidad de Granada															
Universidad de Huelva															
Universidad Internacional de Andalucía															
Universidad de Jaén															
Universidad de Málaga															
Universidad Pablo de Olavide															
Universidad de Sevilla															
Universidad San Jorge															
Universidad de Zaragoza															
Universidad de Oviedo															
Universitat de Les Illes Balears															
Universitat Autònoma de Barcelona															
Universitat Abat Oliba CEU															
Universitat de Barcelona															
Universitat de Girona															
Universitat de Lleida															
Universitat Internacional de Catalunya															
Universitat Oberta de Catalunya															
Universitat Politècnica de Catalunya															
Universitat Pompeu Fabra															
Universitat Ramon Llull															
Universitat Rovira i Virgili															
Universitat de Vic															
Universidad de Castilla La Mancha															
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria															
Universidad de La Laguna															
Universidad de Cantabria															
Universidad de Burgos															
Universidad Católica de Avila															
IE Universidad															
Universidad de León															
Universidad Europea Miguel de Cervantes															
Universidad Pontificia de Salamanca															
Universidad de Salamanca															
Universidad de Valladolid															
Universidad de Extremadura															
Universidade da Coruña															
Universidade de Santiago de Compostela															
Universidad de Vigo															
Universidad de Alcalá															
Universidad Autónoma de Madrid															
Universidad Antonio de Nebrija															
Universidad Alfonso X El Sabio															
Universidad Carlos III de Madrid															
Universidad Camilo José Cela															
Universidad Complutense de Madrid															
Universidad a Distancia de Madrid															
Universidad Europea de Madrid															
Universidad Francisco de Vitoria															
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)															
Universidad Pontificia de Comillas															
Universidad Politécnica de Madrid															
Universidad Rey Juan Carlos															
Universidad de San Pablo-CEU															
Universidad Católica de San Antonio															
Universidad de Murcia															
Universidad Politécnica de Cartagena															
Universidad de Navarra															
Universidad Pública de Navarra															
Universidad de Deusto															
Mondragón Unibertsitatea															
Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea															
Universidad Internacional de La Rioja															
Universidad de La Rioja															
Universitat d'Alacant / Universidad de Alicante															
Universitat CEU Cardenal Herrera															
Universidad Católica de Valencia "San Vicente Mártir"															
Universitat Jaume I															
Universidad Miguel Hernández															
Universitat Politècnica de València															
Universitat de València															



Fuente: Elaboración propia

Para analizar la actividad de las estructuras de igualdad universitarias tendremos en cuenta algunos elementos que pueden apuntar a desarrollo de una política de igualdad productiva y coherente, como señalan Pastor, Pontón, Belzunegui, Acosta (2015):

Análisis y visibilización de datos desagregados por sexo: La existencia de unidades y planes de igualdad basados en datos desagregados y analizados minuciosamente permite en las instituciones movilizar y desarrollar acciones

Consolidación y trayectoria de la red de expertos en materia de género en la Universidad: la existencia anterior (o no) de los grupos de estudio de género y la trayectoria, el tamaño y la experiencia de la universidad se presentan como factores relevantes que explican las diferencias entre las universidades.

Participación de la comunidad universitaria: La existencia de una unidad de género o de un plan de género se puede utilizar para crear conciencia entre la comunidad científica; es decir entre los profesores e investigadores que normalmente no ven la utilidad y la necesidad urgente de incluir la variable de género en sus disciplinas y la actividad científica. Acciones específicas para fomentarlo pueden ser importantes para conseguir avances.

Participación con igualdad de género: Los planes son también un mecanismo para llegar a un mayor cumplimiento en los intentos por lograr la igualdad de participación de hombres y mujeres en las estructuras de representación y la administración.

La incorporación de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación: Es esencial que una nueva masa crítica de mujeres y hombres de incorporar una perspectiva de género en la docencia y la investigación. En cuanto a grupos de investigadores y profesores que ya habían introducido la variable de género en sus programas y la investigación, es importante para mantener este tipo de actividades.

Promover la discusión entre los campos académicos: Otra característica de las universidades que pueden hacer que sea difícil para trabajar en el desarrollo de planes y unidades de género es la falta de discusión entre los campos académicos. Puede resultar muy importante incluir esta dinámica para una mayor implicación de la comunidad académica.

La detección de las discriminaciones subyacentes: La existencia de estas unidades presupone la posibilidad de ser capaz de ver y denunciar los casos en que las mujeres, puedan resultar discriminadas. Por lo tanto, el mayor reto es la detección de los casos fundamentales de la discriminación.

Cambio de conductas, hábitos y costumbres, así como modificar la mentalidad androcéntrica que aún predomina en la comunidad académica: Los prejuicios sexistas y el machismo aún están presentes y condicionan el desarrollo de políticas de igualdad de género y su aplicación. En concreto, las universidades tienen una forma mayormente descentralizada de trabajo que hace que sea difícil trabajar en una nueva unidad que tiene que difundir un nuevo mensaje a todos los servicios y departamentos, ya que han arraigado profundamente la dinámica organizacional.

La presencia y características de estos procesos pueden darnos pistas de la orientación de las universidades hacia las políticas de igualdad profundas y transformadoras más allá de la formalidad.

BIBLIOGRAFÍA

Caprile, M. (2008). *Sesgo de género en el sistema educativo. Su repercusión en las tareas de matemáticas y tecnología en secundaria*. Madrid: Theano.

Clair, R. (1996). *La formación científica de las mujeres*. Madrid: Libros de Catarata.

Catells, M. (1996). *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura*. Vol.1 La Sociedad Red. Madrid, Alianza Editorial.

Duch, M. (2014). A empentes i rodolons. Els obstacles sexistes en l'accés de les dones a la universitat espanyola. En I. Pastor et al. (Eds.), *Cent anys de dones a la universitat*. Tarragona: Publicacions de la URV.

European Commission (2013). *She Figures 2012: Women and Science, Statistics and Indicators*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). *Las cifras de la educación en España. Curso 2011-2012*. Madrid: Ministerio de Educación.

Moss-Racusin, C. et al. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479.

Pastor, I., Pontón, P., Belzunegui, A., & Acosta, A. (2015) Gender policies in Spanish universities: From regulation to equality plans. *Women's Voices in Management: Identifying Innovative and Responsible Solutions*. London: Pallgrave Macmillan.

Pastor, I., & Lopez, A. (2012) Los discursos de las alumnas de ingeniería. Percepciones de una minoría. *Jornadas La Mujer en la Ingeniería: (Ferrol, 24 mayo de 2010)*, pp. 15-40. A Coruña: Universidade da Coruña, Servicio de Publicaciones.

- Sánchez de Madariaga, I. et al. (2014). *Científicas en cifras 2013. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.
- Sánchez de Madariaga, I., Rica, S., & Dolado, J. (2011). *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española*. Madrid: Unidad de Mujeres y Ciencia, Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Sánchez de Madariaga, I. et al. (Coord.) (2011). *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Schiebinger, L. (2008). *Gendered innovations in science and engineering*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Schiebinger, L., & Klinge, I. (2010). *Gendered innovations. Mainstreaming sex and gender analysis into basic and applied research. Meta-analysis of gender and science research*.
- Schiebinger, L. (2007). Getting More Women into Science: Knowledge Issues. *Harvard Journal of Law & Gender*, 367-30, 365-378.
- Steele, C. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52(6), 613-629.
- Wenneras, C. & Wold, A. (2001). Nepotism and sexism in peer-review. *Women, Science, and Technology*, 46-52.
- Zinovyeva, N., & Bagués, M. (2011). Does gender matter for academic promotion? Evidence from a randomized natural experiment. *IZA Discussion Paper*, 5537.