

# TRENCANT EL SOSTRE DE VIDRE

## LA LECTURA DE LA TESI DOCTORAL COM A MOMENT CLAU

NAZARETH GALLEGU-MORÓN

Les estadístiques reflecteixen una universitat que no es presenta com un espai d'igualtat –al contrari del que es podria pensar d'un sistema que se suposa que és meritocràtic–. Les dones constitueixen una minoria en els llocs de poder i alts càrrecs de la piràmide organitzacional universitària. En aquest document s'analitzen les possibles causes del descens de participació de les dones a partir de la lectura de la tesi doctoral, moment clau que es constitueix com l'inici del sostre de vidre. S'aprofundeix en la relació entre l'existència de sistemes de cooptació i xarxes masculines de poder i l'adjudicació de beques predoctorals.

Paraules clau: discriminació de gènere, sostre de vidre, universitats, educació superior, doctorat.

### ■ RADIOGRAFIA DEL SISTEMA UNIVERSITARI ESPANYOL

El sistema educatiu universitari a Espanya es caracteritza per la feminització. Les xifres estadístiques són contundents. Segons dades del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport per al curs acadèmic 2014/2015, en els estudis de grau de les universitats espanyoles les dones eren majoria (54,9%) i la seua nota mitjana d'expedient acadèmic era major que la dels homes (7,38 i 7,05 respectivament). De la mateixa manera, eren majoria en els màsters oficials (el 53,4% de les matrícules i el 53,2% de titulacions).

Aquesta tendència es manté estable fins al nombre de dones doctorandes, on el percentatge d'aquestes comença a disminuir (49,8%). És en aquest moment que la tendència en la participació d'homes i dones en la universitat s'inverteix. Les xifres de dones comencen a descendir de manera gradual i passen del 53,2% de titulades en màster fins al 49,2% que van aprovar la tesi doctoral (Ministeri d'Educació, Cultura i Esport, 2015).

És el que se sol denominar *leaky pipeline* o «canonada que perd», terme utilitzat per a fer al·lusió al «flux desproporcionat de dones que ixen del sistema professional en el camp de la ciència, la recerca i la docència

superior» (De Pablo, 2006, p. 2). La lectura de la tesi doctoral esdevé un punt clau en el futur professional de les dones en àmbits científics i acadèmics, moment des del qual s'imposa davant d'elles el sostre de vidre.

Si atenem al personal docent i investigador (PDI) de les universitats públiques espanyoles, només un 39,6% estava compost per dones, que s'agrupaven majoritàriament en els llocs de titulars i professores associades. Es tracta d'un fenomen que manté una relació ben estreta amb el sostre de vidre, conegut com «terra enganxós» (*sticky floor*) (Torres i Pau, 2012) i que fa referència a l'existència de dificultats, relacionades a més amb l'atenció a la família i altres labors similars, que han de superar les dones graduades fins i tot per a accedir a la carrera acadèmica en els seus primers nivells. Metafòricament, sembla que les dones caminen sobre un terra que les atrau i els impedeix continuar avançant, de manera que es troben sobrerrepresentades en la part baixa de la piràmide organitzacional.

Pel que fa a la presència de dones catedràtiques d'universitat (CU), aquestes representaven el 20,8% del total de persones catedràtiques en universitats públiques. Cal dir que per cada quatre homes catedràtics hi ha una dona catedràtica.

**«LES DONES PARTEIXEN  
ESSENT MAJORIA EN  
LA UNIVERSITAT, PERÒ  
SÓN PROGRESSIVAMENT  
AVANÇADES PELS SEUS  
COMPANYS, FINS QUE  
ACABEN ESSENT UNA  
MINORIA INVISIBLE EN LES  
CATEGORIES MÉS ALTES»**

Les dades es reproduïxen en un gràfic «tisora» (figura 1), en què s'aprecia una important pèrdua del potencial femení a partir del moment de la lectura de la tesi doctoral. Així doncs, les dones parteixen essent majoria en la universitat, però són progressivament avançades pels seus companys, fins que acaben essent una minoria invisible en les categories més altes.

Es passa d'una situació d'igualtat entre estudiants, en la qual el percentatge de les dones és escassament major al dels homes, a un desequilibri més que notable en la presència de dones entre el PDI corresponent a la categoria més alta, la càtedra. Les catedràtiques representen una minoria simbòlica dins d'un grup professional masculí que exerceix les seues tasques en una institució en què paradoxalment la majoria és femenina.

Al contrari del que se sol pensar, la situació no ha variat gaire en els últims anys (figura 2). En el curs 1996/1997 el 14,3% dels acadèmics eren catedràtics i només el 5,2% de les acadèmiques eren també catedràtiques. Deu anys després, en el curs 2006/2007, aquests percentatges constituïen el 14,8% i el 6%, respectivament. En l'últim curs disponible, 2014/2015, es van registrar lleus augments: les catedràtiques es van incrementar fins al 6,5% i els homes fins al 15,5%. No obstant això, les xifres d'homes quasi tripliquen les de dones.

En quasi dues dècades el percentatge de dones catedràtiques amb prou feines ha augmentat en 1,3 punts. Paradoxalment, de manera paral·lela, el dels seus companys barons ha continuat ascendint, concretament en 1,2 punts percentuals. La lentitud del creixement de les

dones PDI i científiques no es correspon, així, amb el creixement i la major presència de dones graduades i doctores.

Considerant la presència de la dona en els llocs de responsabilitat en els òrgans de govern de les universitats públiques la situació no és gaire més esperançadora. Igual com s'esdevenia en la carrera acadèmica, es produeix una presència majoritària d'homes en els principals òrgans de govern i representació en la universitat, responsables directes de la presa de decisions en la institució. A més, la desigualtat es manifesta en major grau entre els càrrecs electes –com són el rectorat, deganat i direcció d'escola– que entre aquells de lliure designació.

En la figura 3 es mostra que l'any 2015, del total dels equips rectorals de cinquanta universitats públiques, les dones representaven només el 2% del total de rectorats i un 38,3% de vicerectorats. Únicament es produïa una situació de paritat en les secretaries generals (52% de dones i 48% d'homes). No obstant això, en el cas de les gerències, tot i que es tracta d'un lloc de lliure designació igual com les secretaries, la diferència percentual entre homes i dones es configura com la segona major. Els percentatges d'homes gerents triplicaven els de les dones (76% i 24%, respectivament).

«PER CADA QUATRE HOMES CATEDRÀTICS HI HA UNA DONA CATEDRÀTICA»

EL SOSTRE DE VIDRE EN LA UNIVERSITAT

Amb l'anterior exposició de les dades estadístiques s'evidencia l'existència del sostre de vidre en l'acadèmia. Un sostre de vidre existent en aquest camp igual com en tots

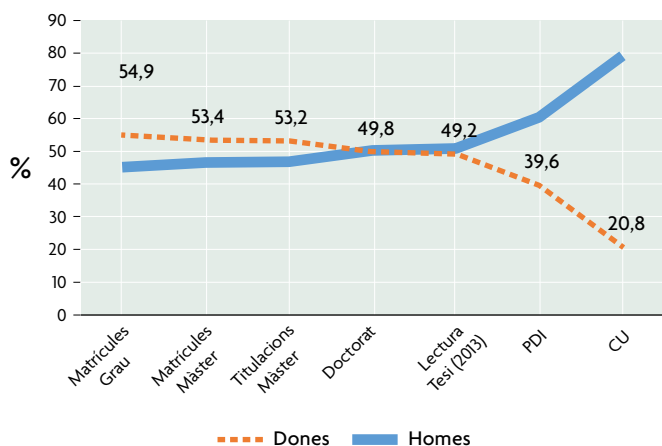


Figura 1. Distribució d'homes i dones en la carrera acadèmica a Espanya durant el curs 2014/2015. Les dones són majoria en les primeres etapes i progressivament els seus companys els passen al davant.

FONT: Nazareth Gallego-Morón. Dades del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport.

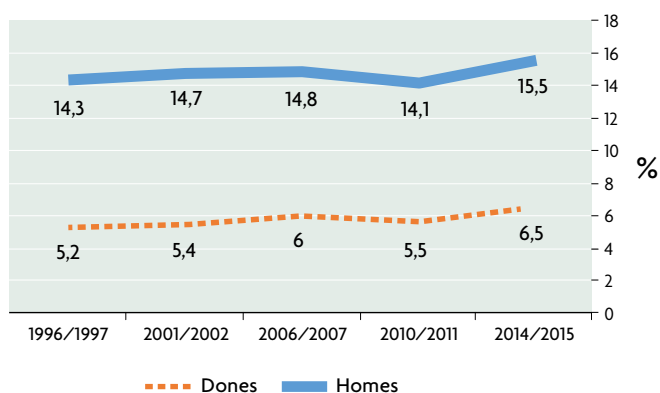
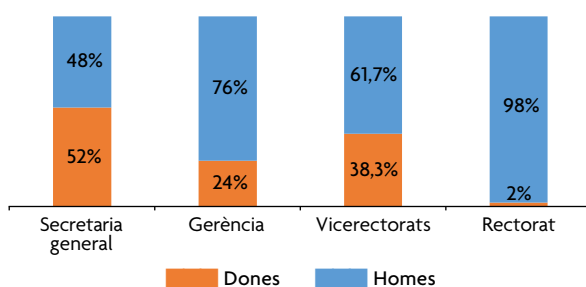


Figura 2. Evolució del percentatge de catedràtics i catedràtiques sobre el total del personal docent i investigador (PDI) des del curs 1996/1997 fins al 2014/2015 a Espanya. En quasi dues dècades, les xifres gairebé no han variat: el percentatge d'homes catedràtics triplica el de dones catedràtiques.

FONT: Nazareth Gallego-Morón. Dades del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport.



La lectura de la tesi es perfila com el moment en què el sostre de vidre s'imposa a les dones amb aspiracions professionals en l'àmbit de la recerca. Les xifres mostren que aquesta barrera invisible comença a fracturar-se, però per trencar-la les dones han d'obtenir resultats notablement millors que els dels seus companys barons.



**«LA DESIGUALTAT ES MANIFESTA EN MAJOR GRAU ENTRE ELS CÀRRECS ELECTES -COM SÓN EL RECTORAT, DEGANAT I DIRECCIÓ D'ESCOLA- QUE ENTRE AQUELLS DE LLIURE DESIGNACIÓ»**

Figura 3. Distribució d'homes i dones en els equips rectorals d'un total de cinquanta universitats públiques espanyoles en el curs 2014/2015. La situació de desigualtat més acusada pot observar-se als rectorats: solament un 2% de dones ocupen el càrrec de rectora, davant d'un 98% d'homes.

FONT: Nazareth Gallego-Morón. Dades del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport.

els àmbits laborals. No obstant això, nombrosos estudis han mostrat una baixa percepció del problema i conscienciació entre el professorat (Alonso, 2002; García de León i García de Cortázar, 2001; Guil, Solano i Álvarez, 2005).

Tant homes com dones solen negar l'existència de discriminació en la universitat. Aquesta situació és invisibilitzada en major part pel professorat més jove o amb menor antiguitat, qui percep amb menor intensitat aquest problema (Matus i Gallego, 2015).

El concepte «sostre de vidre» comença a utilitzar-se a partir de la dècada dels vuitanta; s'entén com una barrera invisible, delimitada i sòlida (Morrison, White i Van Velsor, 1987) que impedeix les dones promoure's fins als càrrecs més alts de l'estructura piramidal de les organitzacions laborals. No obstant això, es tracta d'un terme que alberga una major complexitat: en primer lloc, encara que és sòlid i pràcticament infranquejable, és permeable. Com que és de vidre es pot trencar i, de fet, com mostren les xifres, s'està trencant. No obstant això, per poder trencar-lo les dones han de desplegar significativament millors resultats que els seus iguals barons i en molts casos els és necessari adoptar rols diferents de les dones que no ascendeixen. En segon lloc, tampoc es presenta en un camí únic blocat, tancat i fàcil d'identificar, sinó que hi ha distints camins que no condueixen al cim, la qual cosa a vegades s'ha denominat «laberint de vidre» (Ballarín, 2005). Finalment, no és una sola barrera, sinó un conjunt de dificultats que tenen la característica de ser additives, i que donen lloc a la connexió amb el fenomen dels «terres enganxoses», consistents en la dificultat d'eixir dels llocs més baixos (Torres i Pau, 2012).

La bibliografia sobre la discriminació laboral per raó de gènere és extensa. N'hi ha molts, d'autors i autores que s'han preocupat per la subrepresentació de les dones en els estrats més alts de la piràmide organitzacional. Són nombrosos els estudis i recerques que aporten informació molt rellevant a la matèria. A pesar d'això, són escasses les ocasions en què el tema és abordat de manera exclusiva i en profunditat. D'altra banda, la bibliografia en revistes d'alt impacte sobre aquesta temàtica a Espanya és escassa (Matus i Gallego, 2015). No obstant això, els estudis nacionals tenen una àmplia i reputada trajectòria.

La major part de la literatura es dedica a la descripció i mesurament del fenomen; no obstant això, com nombrosos autors i autores confirmen, cal fer investigacions empíriques que incidisquen sobre les causes i barreres del sostre de vidre en l'àmbit acadèmic, més enllà de l'anàlisi de xifres estadístiques. Únicament coneixent i analitzant la situació en profunditat es podran dissenyar i aplicar polítiques i mesures d'intervenció que eliminin les situacions de desigualtat entre homes i dones.



Jesus Ciscar

Diversos estudis coincideixen a assenyalar les dificultats per a conciliar la vida familiar, laboral i personal com una de les barreres que impedeixen que moltes dones continuïn escalant posicions en l'àmbit acadèmic i científic.

**«TANT HOMES COM DONES SOLEN  
NEGAR L'EXISTÈNCIA DE DISCRIMINACIÓ  
EN LA UNIVERSITAT»**



Les conclusions presentades per aquelles persones que s'han ocupat d'analitzar i detectar les barreres i obstacles del sostre de vidre en l'acadèmia són diverses, igual com les classificacions que han estat plantejades, i no hi ha un consens sobre quines són les principals causes del fenomen.

Entre les classificacions més completes de les barreres del sostre de vidre es troba la realitzada per Guil et al. (2005) en una investigació per al total del sistema universitari de la comunitat andalusa, on diferenciaven entre barreres personals, del context social i organitzacionals. D'altra banda, una de les classificacions més recurrents en la literatura és la plantejada per Tomás i Guillamón (2009). Van realitzar un estudi en què analitzaven les barreres i obstacles de les professores en l'accés als càrrecs de gestió universitaris en quatre universitats catalanes, diferenciant entre barreres internes i externes. Pel que fa als problemes o obstacles assenyalats, aquests es caracteritzen tant per la quantitat com per la diversitat. Tot seguit presentem una síntesi d'aquells en què coincideix la major part de la bibliografia.

En primer lloc, entre els entrebancs tradicionalment assenyalats hi ha els problemes de conciliació de la vida familiar, laboral i personal (Martínez, Serrano, Díaz i López, 2011; Pastor, Belzunegui, Moreno i Mañas, 2010; Simelio i Rovetto, 2008; Tomás i Guillamón, 2009) i les dificultats derivades de la maternitat i les responsabilitats familiars (Pastor et al., 2010).

En segon lloc, s'assenyalen altres factors interns de caràcter cognitiu i emocional conseqüents d'una socialització diferenciada, com la por a l'avaluació, la falta de confiança de les dones en les seues pròpies capacitats (Martínez et al., 2011) i els problemes d'autoimatge i autoestima (Guil et al., 2005).

Finalment, estudis i recerques coincideixen en l'existència d'una sèrie de relacions de poder masculí que és controlat pels homes (Alonso, 2002; García de León i García de Cortázar, 2001; Guil et al., 2005; Tomás i Guillamón, 2009). Així, es produeix en l'àmbit universitari una interrelació entre el poder masculí i l'ocupació dels alts càrrecs universitaris, principalment les càtedres.

#### ■ LA FALTA DE SUPORT A LES DOCTORANDES

El títol de doctor o doctora és el màxim grau possible en l'actual sistema universitari i acredita formalment

la capacitat investigadora en una àrea científica. Tenint en compte que el punt clau assenyalat com el començament del sostre de vidre en la carrera acadèmica i científica és la lectura de la tesi doctoral, cal preguntar-se quins poden ser els motius perquè les doctorandes abandonen la seua carrera en major grau que els seus companys doctorands.

La literatura ha manifestat l'existència de sistemes de cooptació en les universitats. En un àmbit en què es podria esperar que es constituïra com un espai d'igualtat, s'està produint la ineficàcia del sistema meritocràtic, la qual cosa posa en dubte la seua objectivitat. Sánchez, De la Rica i Dolado (2011, p. 12) constataren que la probabilitat que un home titular d'universitat fora promogut a catedràtic era 2,5 vegades major que la d'una dona en semblants característiques familiars, laborals i personals. Així doncs, es confirma l'existència d'un biaix de gènere en l'avaluació del mèrit científic.

Som éssers socials, vivim i ens socialitzem en grup.

Aquesta situació es reproduïx en l'acadèmia. Dones i homes docents i investigadors estimen com a principals factors positius influents per a poder promoure en la universitat la facilitat per a les relacions socials (Alonso, 2002). Així, la pertinença a un grup es converteix en una qüestió fonamental a l'hora de promoure's en la carrera universitària.

Se'ns planteja la qüestió següent: Pot aquesta situació de discriminació constituir-se com una

de les principals causes per la qual la xifra de dones universitàries comença a descendir en el moment de la lectura de la tesi doctoral? Ja l'any 1997, Wennerås i Wold van realitzar un estudi en què analitzaven l'avaluació i adjudicació de beques postdoctorals a Suècia. Van concloure que l'escàs èxit de les dones en la universitat no podia ser explicat per la seua productivitat científica o acadèmica. Es va mostrar que l'avaluació per parells no podia jutjar el mèrit científic independentment del sexe i que les dones van haver de ser 2,5 vegades més productives que la mitjana dels sol·licitants barons per a rebre una qualificació semblant.

D'aquesta situació de nepotisme i cooptació es deriva la falta de suport i finançament a les dones (Simelio i Rovetto, 2008). Aquestes esdevenen dues de les principals causes que poden representar un paper fonamental en la carrera professional de les dones joves en l'acadèmia.

Per tots és ben sabut que la realització d'un doctorat comporta temps de dedicació i recursos, junt amb la

**«ÉS NECESSÀRIA  
LA REALITZACIÓ  
D'INVESTIGACIONS  
EMPÍRIQUES QUE  
INCIDESQUEN SOBRE LES  
CAUSES I BARRERES DEL  
SOSTRE DE VIDRE EN  
L'ÀMBIT ACADÈMIC»**

necessitat de suports i la facilitat per a les relacions socials. Resultats de recerques mostren que hi ha una relació entre els recursos econòmics de les universitats i la productivitat d'aquestes.

Se'n conclou la importància d'estar ben situat o no estar-ho dins de l'estructura universitària, és a dir, de comptar amb suports i contactes dins dels departaments universitaris. Si tenim en compte l'existència de sistemes de cooptació, obtenir un contracte predoctoral pot convertir-se, igual com per a promoures, en «una qüestió d'estar ben situat en els cercles de poder o no estar-ho» (Alonso, 2002, p. 6).

#### ■ EL PROGRAMA FPU

La convocatòria de beques i ajudes del Programa de Formació de Professorat Universitari (FPU), adreçat a la formació docent i investigadora, en els seus últims tres anys, apareix arrellegada i desenvolupada en el marc del Pla Estatal de Recerca Científica i Tècnica i d'Innovació 2013-2016 (BOE de 7 de setembre de 2013). La formació de personal docent i investigador es configura com essencial en el sistema universitari espanyol, corroborat pels indicadors de la seua participació en la formació de nous professionals, la innovació, la transferència del coneixement i la difusió de la cultura científica i humanística.

Com apareix en l'última resolució de convocatòria de beques FPU per a l'any 2015 (Resolució de 19 de

novembre), en aquest tipus de convocatòries en concurrència competitiva, el sistema de valoració conjuga els mèrits del sol·licitant amb els del director o directora del seu procés formatiu, incloent-hi la tesi doctoral, i la del grup docent i investigador en què s'integrarà.

Atenent als percentatges d'ajudes FPU, el nombre de contractes concedits és menor que els sol·licitats per les dones doctorandes (figura 4). A excepció de l'última convocatòria de què es disposen dades oficials, al 2013, en la qual el percentatge de sol·licituds i concessions és coincident, en totes les convocatòries anteriors el nombre de dones a qui s'atorga una ajuda és menor que aquelles que la sol·liciten. La baixada percentual més notable va ser de cinc punts, l'any 2010 (56% sol·licituds i 51% de concessions, respectivament).

Crida l'atenció que el percentatge de sol·licituds realitzades per les dones ha descendit amb el pas del temps. Així, l'any 2008, del total de sol·licituds realitzades, les dones constituïen el 56%. Cinc anys més tard, es va produir una disminució de més d'un punt percentual, fins al 54,9%.

Atenent a les diferències per sexe, el percentatge d'homes sol·licitants és inferior que el de dones, en totes les convocatòries. La diferència percentual va des dels 12,6 punts l'any 2009 fins als 9,8 punts el 2013. No obstant això, el percentatge d'homes beneficiaris sempre supera els sol·licitants, al contrari del que ocorria en el cas de les doctorandes.

**«EN UN ÀMBIT QUE ES PODRIA ESPERAR QUE ES CONSTITUÏRA COM UN ESPAI D'IGUALTAT, S'ESTÀ PRODUIENT LA INEFICÀCIA DEL SISTEMA MERITOCRÀTIC»**

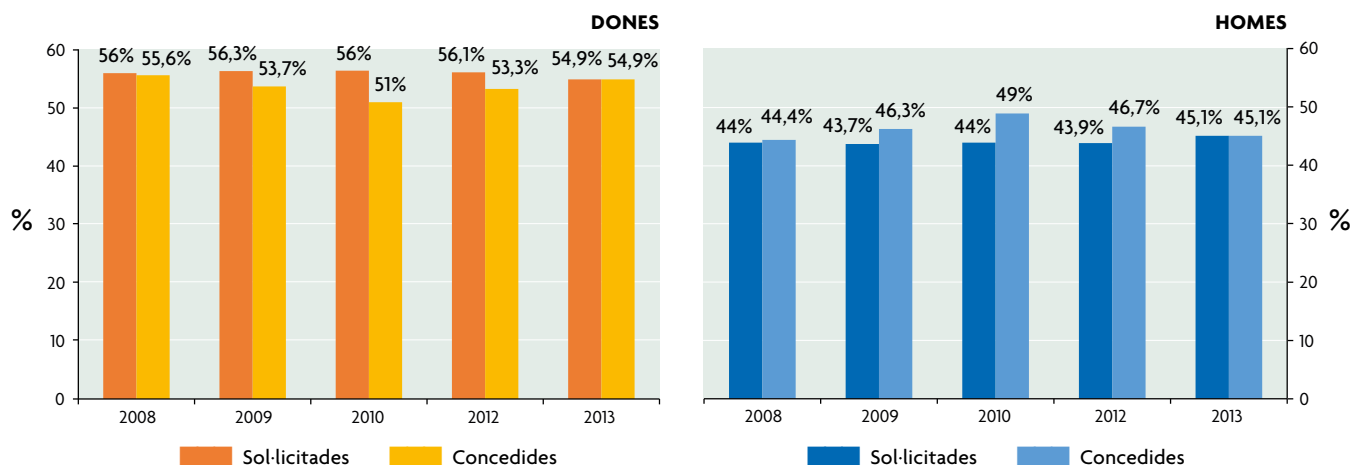


Figura 4. Comparativa entre el percentatge d'ajudes FPU sol·licitades i el percentatge de FPU concedides, disgregades per sexe, entre els anys 2008-2013. En la gràfica pot observar-se com el percentatge de beques concedides a homes sol superar el percentatge de beques sol·licitades per homes. Açò es tradueix en una ràtio d'èxit major dels doctorands, que malgrat que solen sol·licitar menys aquesta beca, tenen més possibilitats de resultar-ne beneficiats.

FONT: Nazareth Gallego-Morón. Dades del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport.



Encara que el percentatge de dones beneficiàries siga major que el d'homes, la ràtio d'èxit d'aquestes és menor que la dels seus companys barons i se situa per sota d'1 (el que indicaria una proporció de concessions igual a la proporció de sol·licituds), a excepció de l'any 2013. D'altra banda, la ràtio d'èxit dels homes sempre iguala la ràtio 1 (2008 i 2013), o, en altres casos, fins i tot la supera, i arriba fins una ràtio de 1,11 (2010).

## ■ CONCLUSIONS

De l'anterior anàlisi es desprèn l'existència d'un biaix de gènere en l'avaluació del mèrit acadèmic, tenint en compte que les dones són majoria tant en quantitat com en qualitat. D'una banda, és major el nombre de dones doctorandes sol·licitants. D'un altre, els expedients acadèmics d'aquestes, generalment, tal com demostren les estadístiques, són millors que els dels homes.

No obstant això, a l'hora de realitzar l'avaluació per a la concessió de les FPU, com hem mencionat, també es considera el currículum de l'equip de recerca així com de la persona que ha dirigit la tesi. És en aquest punt on potser entren en joc els sistemes masculins de poder informals i els sistemes de cooptació existents en la universitat, que en major grau donen suport als barons que estan començant la carrera acadèmica. La comprensió i coneixement d'aquests mecanismes de poder es configura com una tasca indispensable per a poder dissenyar mesures i estratègies d'intervenció contra les discriminacions de gènere.

Per a poder avançar en aquesta matèria seria interessant poder comptar amb les dades necessàries per a realitzar l'anàlisi de totes les sol·licituds i concessions; no obstant això, no es tracta d'una tasca fàcil pel que fa a dedicació, esforç i, principalment, accessibilitat a aquests.

En un sistema com és l'universitari i una convocatòria d'ajudes per concurs, regits ambdós per una suposada meritocràcia, és del tot necessari avançar en contrastacions empíriques sobre l'existència del caire de gènere en l'avaluació de mèrits entre homes i dones, en relació tant amb els currículums de les persones sol·licitants com amb els de directores i directors i els seus grups de recerca, de manera que es puguin obtenir conclusions i explicacions que argumenten la menor taxa d'èxit de les dones doctorandes sol·licitants d'ajudes FPU. ☉

## «LA DESIGUALTAT ES MANIFESTA EN MAJOR GRAU ENTRE ELS CÀRRECS ELECTES -COM SÓN EL RECTORAT, DEGANAT I DIRECCIÓ D'ESCOLA- QUE ENTRE AQUELLS DE LLIURE DESIGNACIÓ»

## REFERÈNCIES

- Alonso, M. J. (2002). Las académicas. Profesorado universitario y género. *Revista de Educación*, 328, 465–475.
- Ballarín, P. (2005). Mujeres en el «laberinto de cristal» universitario. En I. de Torres Ramírez (Coord.), *Miradas desde la perspectiva de género: Estudios de las mujeres* (pp. 183–194). Madrid: Narcea.
- De Pablo, F. (2006). Científicas y tecnólogas: Especies a proteger. En C. Lara (Ed.), *El segundo escalón: Desequilibrios de género en ciencia y tecnología*. Sevilla: ArCiBel. Consultat en [http://www.amit-es.org/assets/files/publi/fdepablo\\_06.pdf](http://www.amit-es.org/assets/files/publi/fdepablo_06.pdf)
- García de León, M. A., & García de Cortázar, M. L. (Coord.). (2001). *Las académicas. Profesorado universitario y género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Guil, A., Solano, A., & Álvarez, M. (2005). *La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía.
- Martínez, M. R., Serrano, M. A., Díaz, M. C., & López, J. M. (2011). Identificación de las principales dificultades que obstaculizan el acceso a los Órganos de Gobierno en las universidades españolas. En I. Vázquez Bermúdez (Coord.), *Logros y retos: Actas del III Congreso Universitario Nacional «Investigación y género»* (pp. 1239–1257). Sevilla: Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla.
- Matus, M., & Gallego, N. (2015). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. *Revista Complutense de Educación*, 26(3), 611–626. doi: 10.5209/rev\_rced.2015.v26.n3.44491
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2015). *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2014-2015*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Nova York, NY: Addison-Wesley.
- Pastor, I., Belzunegui, A., Moreno, B., & Mañás, C. (2010). La igualdad d'oportunitats a la universitat: Les percepcions del PDI. *Papers: Revista de Sociologia*, 95(2), 457–481. doi: 10.5565/rev/papers/v95n2.19
- Resolución de 19 de noviembre de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidad por la que se convocan ayudas para la formación de profesorado universitario. (2015). Consultat en <https://www.boe.es/boe/dias/2015/11/27/pdfs/BOE-A-2015-12849.pdf>
- Sánchez, I., De la Rica, S., & Dolado, J. J. (Coord.). (2011). *Libro blanco: Situación de las mujeres en la ciencia en España*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Simeio, N., & Rovetto, F. (2008). La situación de las profesoras jóvenes en la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UAB. *Zer-Revista de Estudios de Comunicación*, 13(25), 287–307.
- Tomás, M., & Guillamón, C. (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.
- Torres, O., & Pau, B. (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.
- Wennerås, C., & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387(6631), 341–343. doi: 10.1038/387341a0
- Nazareth Gallego-Morón.** Diplomada en Educació Social i Treball Social. Màster en Gènere i Igualtat i doctoranda en el Programa Desenvolupament i Ciutadania de la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla, Espanya). Actualment gaudeix d'una beca de col·laboració concedida per concurs de mèrits en el Màster en Gènere i Igualtat d'aquesta universitat. És membre de l'Observatori GEP&DO (Gender, Economics, Politics and Development Observatory) i del Grup d'Investigació EcoEcoFem (SEJ507) «Economia ecològica, feminista i desenvolupament» de la Universitat Pablo de Olavide.