

Educación, investigación y desarrollo social

Actas del XIV Congreso Nacional de
Modelos de Investigación Educativa

aidipe



**Universidad
de Huelva**

Educación, Investigación y Desarrollo Social

Actas del XIV Congreso de
Modelos de Investigación Educativa

Coordinadores:

Ángel Boza Carreño
Juan Manuel Méndez Garrido
Manuel Monescillo Palomo
María de la O Toscano Cruz
María de la Cinta Aguaded Gómez
José Antonio Ávila Fernández
Julio Tello Díaz
Manuela Salas Tenorio

Edita: Departamento de Educación de la Universidad de Huelva
Diseña: Alejandro Ruiz Trujillo
Depósito legal: H-155-2009
I.S.B.N.: 978-84-95944-24-5

LA ENTREVISTA COMO TÉCNICA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN EN EL ESTUDIO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁREA DE CIENCIAS EXPERIMENTALES Y TECNOLOGÍA

Ana M^a Porto Castro y M^a Josefa Mosteiro García,
Universidad de Santiago de Compostela

1. INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo no se escribió una historia de la ciencia en la que se incluyera la participación de las mujeres científicas que debían estar presentes en ella, sencillamente porque se ignoraba tal realidad (Solsona, 2001). Pero, ¿por qué las mujeres están menos representadas en el ámbito de la ciencia?, ¿cuál es la causa de que no se reconozcan sus contribuciones? A este respecto señala Santesmases (2001: 313-314) que “Las científicas más productivas, con carreras académicas más fructíferas o llamativas por los resultados que han obtenido y por su difusión, encuentran más dificultades que los científicos para obtener reconocimiento o lo que es lo mismo, tardan más tiempo en obtener los máximos grados académicos, si es que los alcanzan alguna vez”. Para Solsona (2002: 51) “la mayoría de las científicas fueron mujeres con autoridad en su época, pero estuvieron sometidas a mecanismos de desautorización social que las llevaron al anonimato, a la desaparición o infravaloración de sus obras o a lo que todavía es más peligroso, a la falta de legitimidad de su producción científica”.

Las cifras actuales revelan que las mujeres siguen estando menos representadas y reconocidas que los varones en el ámbito de la ciencia, que se sitúan en las categorías más bajas del escalafón profesional, permanecen en ellas más tiempo y que, con mucha frecuencia, poseen una cualificación superior a la requerida en su puesto de trabajo, aunque esto no implique para ellas un salario más alto. Ahora bien, la simple observación de los datos numéricos no es suficiente para explicar y proporcionar una visión adecuada de esta realidad.

“Los estudios sobre ciencia y género abarcan diversas áreas y cuestiones y en la actualidad están cobrando importancia a pasos agigantados; figuras olvidadas y aspectos de la historia de la ciencia hasta ahora no tenidos en cuenta, estrategias ideadas para aumentar la presencia de las mujeres en la ciencia y críticas a las supuestas características fundamentales de la ciencia han sido objeto de análisis y estudio desde perspectivas diferentes” (Pérez Sedeño, 2001: 417). Estos estudios se ocupan, en síntesis, de examinar desde distintas perspectivas, las relaciones existentes entre las mujeres y la ciencia.

Bajo este marco planteamos nuestro trabajo, en el cual pretendemos estudiar la situación de un grupo de mujeres con formación en el área de ciencias experimentales y tecnología a través del conocimiento de su trayectoria profesional, con el fin de detectar las barreras u obstáculos a los que han tenido que enfrentarse. Decidimos asimismo focalizar el trabajo con la utilización de la entrevista como técnica cualitativa para obtener información y acercarnos de forma significativa y profunda al objeto de estudio.

2. LA ENTREVISTA COMO TÉCNICA CUALITATIVA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN EN LOS ESTUDIOS DE GÉNERO

La utilización de la entrevista tiene una larga historia en las ciencias sociales. A través de ella, la investigación social enmarca histórica y socialmente las experiencias personales de los sujetos entrevistados y busca comprender los procesos subyacentes a las valoraciones e interpretaciones subjetivas individuales.

En los estudios de género es bastante frecuente el uso de un enfoque cualitativo por su utilidad a la hora de analizar exhaustivamente la realidad y los problemas de las mujeres y porque permite poner de manifiesto los sesgos y las dificultades con los que éstas se encuentran, algo de lo que los indicadores numéricos son solo una muestra. Por lo que se refiere a las distintas técnicas de recogida de información cualitativa, la entrevista es una de las más utilizadas en los estudios sobre la situación de las mujeres en la ciencia y la tecnología (García de Cortazar y García de León, 1996; Santamarina, 2000; Pérez Sedeño, 2003; Fernández y Santesmases, 2002;...).

La entrevista tiene como objetivo obtener información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona como las creencias, las actitudes, las opiniones, los valores, en relación con la situación que se está estudiando (Bisquerra, 2004: 336). Según Sierra (1998:297) la entrevista “se trata de una conversación con un alto grado de institucionalización y artificiosidad, debido a que su fin o intencionalidad planeada determina el curso de la interacción en términos de un objetivo externamente prefijado (no obstante, al permitir la expansión narrativa de los sujetos, se desenvuelve como una conversación cotidiana)”.

3. METODOLOGÍA

3.1. Objetivos

El objetivo fundamental de esta investigación es utilizar la entrevista como técnica cualitativa para obtener información sobre la situación de las mujeres que cursaron estudios superiores en el área de ciencias experimentales y tecnología y que trabajan en este ámbito. Más

específicamente, pretendemos obtener un conocimiento en profundidad de la trayectoria de inserción en la vida activa de un grupo de mujeres con formación en el área de ciencias experimentales y tecnología, con especial atención a como percibieron esa inserción y su incidencia en su vida pública y privada.

3.2. Muestra

Trabajamos con una muestra de cinco mujeres seleccionadas mediante un muestreo de tipo intencional no probabilístico, que cursaron estudios superiores en el área de ciencias experimentales y tecnología y trabajan en sectores vinculados a esta área. Tienen edades comprendidas entre los 31 y 34 años y residen en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Cuadro nº 1. Muestra de mujeres entrevistadas

ENTREVISTADA Nº 1	<ul style="list-style-type: none"> - 32 años - Licenciada en Ingeniería Técnica Forestal - Monitora en un taller de empleo - Casada con 2 hijos
ENTREVISTADA Nº 2	<ul style="list-style-type: none"> - 34 años - Licenciada en Ciencias Físicas - Profesora de Tecnología en un centro de educación secundaria - Casada con 2 hijos
ENTREVISTADA Nº 3	<ul style="list-style-type: none"> - 34 años - Doctora en Ciencias Físicas - Experta en Protección Radiológica en un Instituto de Medicina Técnica - Casada con 1 hijo
ENTREVISTADA Nº 4	<ul style="list-style-type: none"> - 31 años - Licenciada en Ingeniería Técnica Forestal - Responsable del Departamento de Calidad de una empresa maderera - Soltera
ENTREVISTADA Nº 5	<ul style="list-style-type: none"> - 34 años - Licenciada en Ingeniería Técnica Forestal, especialidad Industria de la Madera - Ayudante de Incendios Forestales - Casada sin hijos

3.3. Instrumento de Recogida de Datos

La técnica empleada para la recogida de información es la entrevista semiestructurada de carácter retrospectivo, en la que se pedía a las mujeres entrevistadas que hicieran una retrospectiva de su trayectoria formativa y profesional desde los inicios de su carrera universitaria hasta su situación profesional actual en un serie de aspectos considerados relevantes a la hora de conocer la trayectoria profesional de estas mujeres.

Para la realización de la entrevista se utilizó un guión en el que se recogían las principales cuestiones a plantear, dejando al mismo tiempo margen y libertad a las entrevistadas para desarrollar su propio discurso, añadiendo comentarios o realizando apreciaciones acerca de lo que se le preguntaba. Como se puede ver en el siguiente cuadro, el guión de entrevista utilizado consta de cinco grandes apartados.

Cuadro n° 2. Esquema gui3n de la entrevista

APARTADOS TEMÁTICOS	INFORMACIÓN A RECOGER
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	Identificaci3n de las personas que van a ser entrevistadas, en relaci3n a variables como edad, titulaci3n y profesi3n.
ITINERARIO PERSONAL	Situaci3n familiar, roles, valores y cuestiones referidas a la conciliaci3n de la vida laboral y familiar.
ITINERARIO FORMATIVO	Conocimiento sobre el impacto de las fases tempranas de la carrera en el desarrollo profesional, valorando las motivaciones que influyeron en la elecci3n de estudios y profesi3n, modelos de referencia.
ITINERARIO PROFESIONAL	Cuestiones referidas a las amenazas y oportunidades a lo largo de la carrera profesional, expectativas y aspiraciones, posibilidades de promoci3n, perspectivas de futuro.
OTRAS CUESTIONES	Preguntas referidas a la situaci3n de las mujeres en el 3mbito de la ciencia y la tecnología.

3.4. Procedimiento de recogida de datos

Una vez establecido el contacto con las mujeres a entrevistar, se procedió a la realizaci3n de las entrevistas en el momento, lugar y espacio elegido por ellas. Al inicio de la entrevista la entrevistadora se presentaba y explicaba los objetivos que se perseguían y el tratamiento que se iba a dar de la informaci3n recogida, así como la posibilidad de acceder a los resultados del informe derivado de la investigaci3n. Del mismo modo, se informaba de la grabaci3n íntegra de la sesi3n como medio para facilitar su posterior análisis y se aseguraba el anonimato de la informaci3n proporcionada. Las entrevistas fueron grabadas en cinta magnetofónica y a continuaci3n transcritas literalmente. Se intentó reproducir en la transcripci3n escrita los rasgos de la entrevista, de modo que entre lo escrito y lo hablado existiera una similitud lo más estrecha posible, respetando los giros y expresiones de las entrevistadas.

3.5. Análisis de los datos

El análisis de la informaci3n obtenida a través de la entrevista puede variar de acuerdo con las distintas aproximaciones al análisis del discurso. No obstante, el objetivo comú n de todas ellas es identificar conjuntos de significados y de relaciones. Nuestra propuesta supone un análisis estructural del discurso, identificando los puntos que forman la estructura para buscar seguidamente las relaciones. En la organizaci3n de los resultados hemos tratado de reflejar de manera global los distintos apartados temáticos objeto de estudio, aludiendo en el discurso a las propias citas y expresiones utilizadas por las entrevistadas, intentando no perder la riqueza de las experiencias proporcionadas por las mismas.

3.6. Resultados

Las mujeres entrevistadas tienen una edad que oscila entre los 31 y 34 años, son licenciadas en Ingeniería Técnica Forestal y en Ciencias Físicas, desempeñan profesiones dispares y trabajan en sectores diferentes tanto en la administraci3n pública como en la empresa privada, con un buen salario. El trabajo es estable para la mayoría, aunque alguna tiene actualmente un trabajo temporal. La mayoría están casadas y tienen uno o dos hijos/as; una de ellas está soltera.

Lo más valorado en su vida es la familia y el trabajo. Tal es la importancia que tiene para ellas el trabajo que la mayoría no renunciarían a él bajo ningún concepto, aludiendo como razones: *“Sería incapaz de estar en mi casa y ser ama de casa”*; *“Pienso que no lo haría porque me parece que el trabajo te enriquece muchísimo. Intentaría compatibilizarlo siempre”*; *“Nunca renunciaría a mi trabajo totalmente porque necesito trabajar, sentirme útil”*. Sólo renunciarían a su trabajo dos de las mujeres entrevistadas y ello en casos excepcionales: *“Tan sólo renunciaría a mi trabajo por una enfermedad de un hijo o un familiar”*; *“Para mí el trabajo es muy importante y tan sólo renunciaría a él por motivos de salud de mis hijos o marido”*.

En cuanto a la **conciliación de la vida laboral y familiar**, a pesar de que casi todas cuentan con ayuda para realizar las tareas de casa y cuidar a sus hijos e hijas, reconocen que no es fácil compatibilizar su vida laboral y familiar, hecho que se agrava con el nacimiento de los hijos e hijas. A pesar de ello, no aparece de forma espontánea el conflicto entre el trabajo y la familia (si bien es cierto que nuestra muestra es un tanto atípica en ese sentido, también lo es el hecho de que trabajan solo en horario de mañana o por turnos), tan sólo en un caso parece que se vive de forma conflictiva compatibilizar el trabajo y el rol de madre de un niño que aún es pequeño: *“Yo antes trabajaba y trabajaba a destajo, un día salía a las 8, otro día a las 10, otro día me iba antes. Desde que nació mi hijo tuve que adaptarme a unos horarios. Cuando estoy con mi hijo, mi frustración es que no estoy en el trabajo, con lo que tengo que hacer..., me da la sensación de que no doy hecho las cosas. Cuando salgo tarde de una reunión siento frustración porque cuando llego a casa el niño ya está dormido”*.

A pesar de disponer de ayuda para realizar las tareas de casa, con independencia de la *“ayuda prestada por su pareja”*, siguen siendo ellas las que asumen las responsabilidades familiares. Todas coinciden en señalar que la maternidad supone un retraso en la etapa de mayor productividad profesional, sobre todo en la empresa privada y así lo manifiestan tanto las que trabajan en el sector privado como en la administración pública: *“En mi caso que tengo contratos temporales, por quedarme embarazada he perdido el trabajo o no me han renovado hasta que he dado a luz”*; *“En mi caso particular, al trabajar en la administración pública, la maternidad no supuso un retraso, pero si hay muchas madres que le puede suponer porque para muchos jefes cuatro meses de baja de maternidad le suponen un riesgo en su empresa”*; *“Hoy en día no hay oportunidades laborales y la maternidad es un hándicap a la hora de buscar trabajo puesto que la mayoría de los empresarios en el momento en que tienes hijos o estás embarazada no te contratan”*. Algunos testimonios incluso ratifican la necesidad de trabajar en la empresa pública para que la maternidad no suponga un obstáculo en la trayectoria profesional de las mujeres: *“La maternidad supone un retraso en la etapa de mayor productividad profesional de las mujeres, sobre todo en la empresa privada”*; *“Yo tengo amigas empresarias y ellas mismas no contratarían a una mujer embarazada, la única forma que tiene una mujer de conciliar su vida familiar es trabajando en la empresa pública”*.

Los motivos que las han llevado a estudiar una carrera del área de ciencias experimentales y tecnología son dispares, aunque el interés por este ámbito se hace entrever en las razones señaladas por cada una de las entrevistadas. La elección de estos estudios ha sido una decisión propia y han contado con el apoyo de su familia, aunque siempre la figura de la madre aparece como referente: *“Mi madre siempre me decía que tenía que hacer una carrera, tienes que estudiar, que hoy en día es muy importante que la mujer tenga un sueldo, no depender de tu marido”*; *“Mi madre siempre me decía que tenía que estudiar una carrera de ciencias porque tenía más salidas que otras carreras universitarias”*. Han sido pioneras en

sus familias, ya que ni los padres ni nadie de su círculo familiar más próximo eligieron estudios de este ámbito. Del mismo modo, ninguna de ellas recuerda sentirse discriminada por el hecho de ser mujer durante la etapa universitaria.

En cuanto a la **trayectoria profesional**, la mayoría han obtenido su primer puesto de trabajo después de un periodo como becarias en prácticas o por selección directa de la empresa a la que habían enviado el currículum. Trabajan en su mayoría en empresas del sector público o vinculadas a este ámbito y llevan trabajando una media de tres años, ocupando diferentes puestos que no son de responsabilidad. En ningún caso se consideran en una posición de desventaja respecto a sus compañeros varones, ni en salario, ni en lo que respecta a la valoración de sus capacidades o a la formación recibida en la empresa. No obstante, si se han sentido discriminadas a la hora de ser elegidas para un puesto de trabajo por ser mujeres: *“Recuerdo una vez que fui a una entrevista a una empresa lejos de mi provincia de residencia y me preguntaron si me importaría trasladarme y les dije que no me importaría. Después de toda esa conversación, me dijeron, de todas formas no se si te llamaremos porque ahora mismo necesitamos a alguien para producción, para planta y queremos que sea un chico, pero no renunciamos a hacer entrevistas a chicas porque igual en otro momento, necesitamos a alguien para oficinas, pero en planta ya tuvimos una chica, y bueno no encajó porque estamos hablando de una plantilla de señores de 50 años que no están por la labor de que les mande una chica recién salida de la carrera y una mujer menos. Entonces, no fue una sensación, pero si estaba claro que querían un chico para este puesto”*. Igualmente, se han sentido discriminadas por estar embarazadas: *“Cuando estaba embarazada de 4 meses y medio de mi primer hijo, el día que se me acabó el contrato, me enteré que estaban buscando un monitor para otro taller. Me presenté a la entrevista, sin comentar el hecho de mi embarazo puesto que no sabía si iba a continuar el proceso de selección, y fui seleccionada. En el momento de firmar el contrato, decidí hablar con el director para comentarle mi estado, porque es un dato que tiene que conocer no porque afecte al desarrollo de mi actividad pero bueno puede surgir algún problema, algún tipo de baja, y en ese momento decidieron darle la plaza al que estaba suplente. A la semana siguiente me presenté a otra entrevista no comenté nada sobre mi embarazo y si me dieron el puesto”*. Han sentido incluso discriminación al solicitar el período de lactancia: *“Tan sólo en una ocasión fueron vulnerados mis derechos como mujer trabajadora en lo que respecta a la lactancia materna, que en su momento se me fue denegada porque supuestamente, no estaba muy claro que tenía que ser durante o fuera del horario laboral. Además en mi trabajo las docentes con hijos tenemos flexibilidad horaria y ante esta situación de ventaja, muchos compañeros de profesión realizan comentarios como “Que suerte tenéis las mujeres, que yo siempre tengo que venir a las 8:30”, comentario que es habitual tan sólo en aquellos hombres que no son padres”*.

Cuando surge el tema de la **promoción en la empresa y el acceso en el escalafón jerárquico**, en el discurso de todas las entrevistadas se subraya que en sus casos particulares no tendrían ningún problema por ser mujeres y mencionan otros factores tales como la estructura de la empresa.... Aunque también una de ellas manifiesta que no tiene interés por ascender ni desempeñar un cargo, algo característico en todas sus compañeras de trabajo, tal y como lo expresa la entrevistada que trabaja como docente en un centro de educación secundaria.

En el discurso de las entrevistadas aparece como uno de los **aspectos más valorados de su trabajo** la satisfacción que éste produce en si mismo: *“La satisfacción que me produce el trabajo”*; *La flexibilidad horaria”*; *“El hacer cosas nuevas y relacionarte con la gente”*;

“Hacer cosas diferentes cada día y la posibilidad de formarte continuamente y hacer cosas constructivas y que sirvan para todos”. En palabras de todas las entrevistadas, en su profesión se definen como *responsables, competentes, buenas compañeras, trabajadoras*; una de ellas señala que su grado de implicación y responsabilidad en el trabajo es tal hasta el punto de que: *“Es muy difícil que descanse en mi casa sabiendo que tengo un problema en el trabajo. A día de hoy para mí el trabajo va a la par de mi vida, no puedo separarlo”.*

En cuanto a las **expectativas de futuro**, ninguna demuestra interés por ascender en su puesto de trabajo. Dos entrevistadas que en este momento tienen un trabajo temporal aspiran a lograr una mayor estabilidad: *“Por lo menos no ser un fijo discontinuo, que te permita estar más tranquila y no siempre con la angustia de que te quedan dos meses de contrato y que no sabes lo que va a pasar”*; *“Preparar oposiciones”*. Una de las entrevistadas desea cambiar de profesión *“Tengo posibilidades de cambiar de puesto pero todavía no tengo decidido lo que hacer”*, mientras otras dos desean continuar en su puesto, aunque no descartan la posibilidad de mejorar, bien trabajando en su lugar de residencia *“Me apetecería trabajar donde resido”* o cambiando de trabajo cuando surja la oportunidad: *“Por el momento continuaré en esta empresa, aunque no descarto la posibilidad de que un día surja otra cosa y me vaya”*.

Finalmente, en relación a su visión del **panorama laboral** de las mujeres especializadas en ciencias experimentales y tecnología, hay divergencia de opiniones; unas consideran que las cosas han cambiado favorablemente pero que todavía hay que progresar mucho más: *“Ni el mundo laboral no está todo bien de lo que nos gustaría y es verdad que siendo chica sobre todo para acceder a determinados puestos hay más dificultades”*; *“Poco a poco nos vamos habituando a ver a las mujeres en ciertos puestos. Yo creo que cada vez nos vamos adaptando y nos parece más normal y no se, pues, antes te ibas a una reunión del cluster de la madera y en general todos eran hombres, sin embargo ahora yo creo que cada vez hay más mujeres, por ello, si que veo que vamos avanzando”*. Hay quienes tienen una visión más pesimista: *“El panorama laboral de las mujeres en esta área no es nada fácil puesto que los empresarios no contratan a mujeres”*; *“Una mujer que quiera llegar muy arriba, desde luego no puede tener una familia. Tienes que estar en cuerpo y alma a tu trabajo, para llegar lo arriba que pueda llegar un hombre en esa misma situación. No puedes tener una familia porque la familia te resta tiempo aunque tengas mucha ayuda”*.

4. CONCLUSIONES

Al analizar la información obtenida a través de las entrevistas destacamos las siguientes cuestiones: En primer lugar, en todas las mujeres entrevistadas sobresale su capacidad de esfuerzo y trabajo y su gran responsabilidad. Son mujeres que no se sienten inferiores, independientemente de las circunstancias personales. Todas han hecho lo que realmente les gustaba y se han sentido libres a la hora de tomar sus decisiones respecto a su futuro profesional y, en consecuencia, como personas. Todas han sabido aprovechar las oportunidades que se le han brindado, pero han tenido que esforzarse y dedicar mucho tiempo de su vida para llegar al lugar donde ahora están. Sus familias, y especialmente sus hijas e hijos son muy importantes, hasta el punto de llegar a renunciar a su actividad laboral por ellos si fuera necesario. En general, su trabajo es muy importante en sus vidas, y se sienten muy a gusto haciendo lo que hacen porque es realmente algo que le satisface. Todas reconocen que han tenido o tienen dificultades para conciliar su vida familiar y su vida laboral. Como dato general, sus aspiraciones profesionales tienen más que ver con la satisfacción del trabajo bien hecho y con la satisfacción personal que con las mejoras o promoción laboral concreta.

Finalmente, respecto a la situación de las mujeres especialistas en ciencias experimentales y tecnología destacan los cambios que indudablemente han acontecido en los últimos años, pero paralelamente subrayan que estos son todavía insuficientes. El futuro al respecto no lo ven muy claro si no se toman decisiones y medidas contundentes que apoyen a las mujeres y si no son las propias mujeres las que asuman que los cambios dependen, en gran medida de ellas mismas.

A luz de los resultados y conclusiones extraídos de nuestro trabajo pensamos que, junto a las medidas de carácter político, social, económico, educativo, que es necesario afrontar, se pueden sugerir posibles líneas futuras de acción: Propiciar medidas que faciliten real y efectivamente la conciliación de la vida familiar y laboral; Fomentar una educación y formación en igualdad para conseguir un cambio en las concepciones de mujeres y varones respecto a sus roles; Modificar la organización de las empresas que aún hoy siguen operando en base a conductas estereotipadas; Fomentar la formación de las mujeres en competencias en ciencias experimentales y tecnología.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BISQUERRA, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: La Muralla.
- FERNÁNDEZ, V. Y SANTESMASES, M^a J. (2002). Ciencia y Tecnología en el CSIC.: una visión de género. *Revista Arbor*, 679-680, 455-474.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, M. y GARCÍA DE LEÓN, M^a A. (1996). *Sociología de las Mujeres Españolas*. Madrid: Editorial Complutense.
- PÉREZ, E. (2001). Retóricas sexo/género. En E. Pérez Sedeño y P. Alcalá Cortijo (Coords.), *Ciencia y género* (pp.417-434). Madrid: Universidad Complutense.
- PÉREZ, E. (2003). *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- SANTAMARINA, C. (2000). *Las mujeres españolas ante el conocimiento científico y tecnológico*. Estudio realizado para el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (sin publicar).
- SANTESMASES, M^a J. (2001). ¿Ciencias femeninas o carreras femeninas?. Hechos sin retórica en la participación de las científicas en la comunidad española de ciencias biomédicas desde los años 50. En E. Pérez Sedeño y P. Alcalá Cortijo (Coords.), *Ciencia y género* (pp. 313-328). Madrid: Universidad Complutense.
- SIERRA, F. (1998). Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social. En J. Galindo (Coord), *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación* (pp. 207-276). México: Addison Wesley Longman.
- SOLSONA I PAIRÓ, N. (2001). Dos o tres cosas sobre la historia de las científicas. En E. Pérez Sedeño y P. Alcalá Cortijo (Coords.), *Ciencia y género* (pp.183-196). Madrid: Universidad Complutense.
- SOLSONA I PAIRÓ, N. (2002). Mujer y ciencia. En A. González y C. Lomas (Coords.), *Mujer y educación. Educar para la igualdad, educar desde la diferencia* (pp.47-58). Barcelona: Graó.