

ALEXANDER MAZ-MACHADO_(ma1mamaa@uco.es)_Departamento de Matemáticas, Universidade de Córdoba, España
NOELIA JIMÉNEZ-FANJUL_(noelia.jimenez@uco.es)_Departamento de Matemáticas, Universidade de Córdoba, España
NATIVIDAD ADAMUZ-POVEDANO_(nadamuz@uco.es)_Departamento de Matemáticas, Universidade de Córdoba, España
CRISTINA ADRIÁN-JIMÉNEZ_(kristy2_222@hotmail.com)_Departamento de Matemáticas, Universidade de Córdoba, España



Análisis de género en el gobierno de las universidades españolas

Análise de xénero no goberno das universidades españolas

A Gender Analysis in the Management of Spanish Universities

Resumen: En este estudio se analiza la presencia de las mujeres en algunos de los órganos de gobierno de las universidades españolas. Para ello se revisaron las 77 universidades españolas tanto públicas como privadas, centrando la atención en el género, el cargo y el tipo de vinculación laboral de los gestores universitarios. Se observa como el mayor desequilibrio, en cuanto a número entre hombres y mujeres, se da en las universidades privadas y en menor medida en las públicas. Asimismo los resultados indican que en las universidades dirigidas por mujeres las cuotas por género en el gobierno son semejantes a las dirigidas por hombres.

Palabras clave: Género, gestión universitaria, vínculo laboral, universidad

Resumo: Neste estudo analízase a presenza das mulleres nalgúns órganos de goberno das universidades españolas. Para iso revisáronse as 77 universidades españolas tanto públicas como privadas, centrando a atención no xénero, o cargo e o tipo de vinculación laboral dos xestores universitarios. Obsérvase como o maior desequilibrio, en canto ao número de Hombres e mulleres dáse nas universidades privadas e en menor medida nas públicas. Así mesmo os resultados indican que nas universidades dirixidas por mulleres as cotas por xénero no goberno son semellantes ás dirixidas por Hombres.

Palabras clave: Xénero, xestión universitaria, vínculo laboral, universidade.

Abstract: In the present study, we analyze the presence of women in some of the management organs of the Spanish universities. We checked the 77 Spanish universities, both public and private, focusing mainly on gender, job position and the type of labour relationship of the university managers. We found that the gender gap appears more frequently in the private universities rather than in the public ones. Results also indicate that gender participation in government is in women-led universities similar to in those run by men.

Keywords: Gender, university management, labour relationship, university.

INTRODUCCIÓN

Han transcurrido cien años desde que en España se autorizó el acceso de las mujeres a la universidad en 1910. Desde entonces la mujer ha incrementado su presencia universitaria hasta llegar a ser mayoría en la actualidad, incluso en algunas titulaciones tradicionalmente consideradas de “hombres”. En las pruebas de acceso a la universidad del año 2009, el número de mujeres que aprobaron alcanzó el 56,4% frente a un 43,6% de hombres (MEC; 2011). El 54,2% del total de estudiantes universitarios son mujeres y entre los de doctorado representan el 51% (MEC, 2010). Sin embargo este incremento no se refleja de igual forma en la conformación del personal docente e investigador (PDI) de las universidades donde el 69.284 son hombres y 40.989 mujeres. Esta diferencia entre hombres y mujeres es más evidente en las universidades públicas que en las privadas: 40,6% y 36,2% respectivamente (MEC, 2011).

Hay que esperar hasta el año 1964 cuando una mujer, Gloria Begué Cantón en la Universidad de Salamanca, alcanza por primera vez el cargo de decano de una facultad en España, y el de rector se logra en el año 1982 a través de Elisa Pérez Vera en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

Tal como señala Andreu (2002), en cuanto aumenta la exigencia de nivel formativo, y cuanto más prestigio tiene un cargo, es mayor la presencia de profesionales hombres. Aunque, es notorio que en la universidad se están dando cambios, estos son muy lentos. Hay evidencias de que en el ámbito universitario se reproducen, patrones, creencias y estereotipos que en cierta manera pueden dificultar la plena incorporación de la mujer en los niveles más altos tanto de la investigación como de la gestión (Davies y Holloway, 1995).

Diversos estudios señalan que la presencia de la mujer en la vida universitaria es como una gran pirámide en la cual la base la conforman un ingente número de mujeres, pero a medida que se sube en la escala, va disminuyendo su representatividad (Brooks y Mackinton, 2001; Guil et al., 2005; Instituto de la Mujer, 1999). Esto hace que en los cargos de responsabilidad relacionados con la gestión y el gobierno universitario surja lo que se conoce como el techo de cristal. Es decir, la mujer se halla ante una barrera invisible que obstaculiza su pleno desarrollo profesional (Baxter y Wright, 2000; Cotter et al., 2001). Pese a ello, en algunos estudios se revela que quienes están bajo la administración y gestión de mujeres muestran altos niveles de satisfacción con su presencia y desenvolvimiento profesional (Acker, 2005). Con esto se pone en evidencia que no existen diferencias en cuanto a capacidades o liderazgo respecto a los hombres, si no que las estructuras de gestión del ámbito público, entre las que se hallan las universidades, siempre han estado elaboradas por la cultura de la masculinidad y por tanto existe una discriminación hacia el encumbramiento de las mujeres en cargos de relevancia.

Sin embargo, no debemos de olvidar que no es lo mismo el liderazgo que la gestión. El liderazgo implica una relación de influencia sobre un grupo o colectivo determinado, mientras que la gestión es una relación de autoridad del gestor hacia sus subordinados (Coronel, Moreno y Padilla, 2002). Por tanto se da una confluencia de factores socioculturales y barreras estructurales en las propias instituciones que afectan el progreso de las mujeres en sus universidades (Foster, 2001).

La mujer en la gestión del sistema universitario español ha sido objeto de estudio desde diversas perspectivas relacionadas con la investigación, así como con aspectos sociológicos de la gestión universitaria (Tomás et al., 2008). La composición por género de los órganos de gobierno universitarios fue estudiada en el año 1999 (López y Martínez, 1999) y se encontró que la presencia de las mujeres en el equipo de gobierno tan sólo era del 15,51%. A nivel de decanatos o dirección de Escuelas su presencia era del 15,68% y en la dirección de Departamentos las mujeres representaban el 14,09% del total.

En un trabajo de Tomás y Guillamon (2009) ponen de manifiesto que las mujeres no esgrimen las mismas motivaciones de los hombres para acceder a un cargo. Ellos dan valor a la promoción profesional y al reconocimiento social, mientras que las mujeres priman las contribuciones que aportan durante su mandato. También analizan algunas de las barreras en el acceso de las mujeres a los cargos de gestión universitaria, hallando que la barrera más común esta asociada a las dificultades para compatibilizar las demandas propias del cargo con las familiares. Algunas mujeres con cargos de gestión, señalan que estas responsabilidades familiares (por ejemplo, los hijos pequeños) en ocasiones les impides acudir a numerosas actividades científicas y reuniones extra-académicas que suelen organizarse de forma adaptada a los horarios de los hombres (Vásquez-Cupéiro, 2006).

El análisis de las intervenciones de las mujeres en los órganos de gestión universitaria en dos universidades españolas revela que hay un “estilo femenino” en dichas intervenciones, el cual se caracteriza por:

[...] el uso de intervenciones directas y concisas, la búsqueda del dialogo y el consenso, la articulación de planteamientos más pragmáticos, y la preocupación por los aspectos relacionados con el proceso y no sólo con el contenido de la toma de decisiones, hecho que afecta positivamente la participación (Tomás y Duran, 2009: 162).

Esta diferencia de estilo puede entrar en conflicto con los modelos de gestión tradicionalmente planteados desde la masculinidad.

En ocasiones desde las instituciones universitarias se trata de ofrecer una imagen de neutralidad en aspectos de género, pero hay que estar alerta, porque como indican Hanmer y Hearn (1999), es conocido que, en ocasiones lo que se representa como de género neutro, es altamente probable que pretenda ocultar las relaciones de poder de género, masculinidad y la defensa de una agenda masculina dominante.

La existencia de discriminación académica y en función del género en el ámbito universitario esta ampliamente documentada en la literatura científica (Brooks, 1997; Wilson, 2005) y nos interesa conocer si a nivel de gestión esta discriminación se hace palpable en las universidades españolas.

En uno de los primeros estudios sobre gestión y género en España (Sánchez et al, 2006), señalan que el deterioro de la dedicación a las actividades de investigación es una de las principales consecuencias de ejercer tareas de gestión universitaria. Asimismo, se evidenció que las mujeres durante su carrera profesional posponen las posibilidades de acceso a los cargos de gestión, por la dedicación y atención a la familia así como por la priorización del desarrollo profesional de la pareja.

Los pasos en busca de esa igualdad de género se han venido dando desde los estamentos gubernamentales y legislativos, así en el año 2007 se publica la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 2007). En ella se establece que: “Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”.

De tal forma que es necesario conocer cuál es realmente la participación hay representación de la mujer en los órganos de gobierno de las universidades para identificar la existencia de sesgo o de igualdad de género en la universidad española y valorar el cumplimiento de la ley.

Este estudio tiene como objetivos determinar cuál el porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno de la universidad, en particular en los equipos de gobierno puesto que estos son designados por los rectores. También se pretende determinar cuál es la situación administrativa de las mujeres que integran estos equipos.

MATERIALES Y MÉTODO

En España el sistema universitario lo integran 78 universidades, 50 públicas y 28 privadas. Esto pone de manifiesto que el 64,1% de las instituciones universitarias son públicas y el 35,9% son privadas. Todas ellas tienen órganos de gobierno que varían en función de sus estatutos. En las universidades públicas existen los órganos colegiados: consejo social, claustro, junta de gobierno, junta de facultad, juntas de escuelas técnicas y universitarias y consejos de departamento y de instituto universitario. También hay órganos unipersonales: rector, vicerrectores, secretario general, gerente, decanos de facultad, directores de escuelas técnicas, directores de escuelas universitarias, directores de departamento y de instituto universitario. En las universidades privadas existen algunos de estos órganos, además de consejos asesores y directores de sección, entre otros.

Hemos centrado el estudio en algunos de los órganos unipersonales rector, vicerrector, secretario general y gerente. De estos cargos tan solo el de rector es elegido por sufragio, los demás son ejercidos por designación directa del rector y por tanto reflejan la realidad de la confianza y responsabilidad que se otorga de manera directa y consciente a las mujeres en el gobierno universitario.

Para la obtención de la información se recurrió a los informes y estadísticas del MEC (MEC, 2010; MEC, 2011), a la consulta de las páginas web de cada universidad, al portal Universia y de la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE). En el estudio no se incluyó la Universidad Europea de Canarias, porque no inicia su actividad con alumnos hasta el año 2013, por lo tanto la población objeto de estudio serán 77 universidades. La información se tomó durante la primera quincena del mes de enero de 2012.

Se constató que las universidades públicas ofrecen toda la información relacionada con el gobierno de cada universidad en su páginas Web, mientras que no sucede así en las privadas. Algunas si lo indican totalmente, otras lo hacen parcialmente y en algunos casos solamente es posible identificar al rector.

En algunas de las universidades privadas existe la figura de director de asuntos económicos, o gestión económica. Para el estudio sólo se consideraron aquellos que indicaban expresamente el cargo de gerente, por cuanto algunas de las figuras señaladas implicaban otras actividades. Dentro de las universidades privadas hay un grupo que son de la iglesia. En ellas aparecen algunas figuras particulares que no fueron consideradas, entre estas están, gran canciller, canciller delegado, vice canciller, presidente y secretario general adjunto. Esta situación hace que no coincidan el número total de rectores con el número de gerentes o secretarios generales.

Los datos extraídos de la información que ofrecen las universidades tanto en sus páginas web como por la CRUE y tomados para el estudio fueron: nombre de la universidad, tipo de universidad (pública, privada, de la iglesia), denominación del cargo (rector, gerente, etc.), nombre, sexo, situación administrativa (catedrático, titular de universidad, etc.).

RESULTADOS

Los datos obtenidos reflejan que los cargos de rector y gerente en las universidades de España son ocupados mayoritariamente por hombres (tabla 1). La proporción en ambos casos es de una mujer por cada seis hombres. Las universidades en las que una mujer es la rectora son: Antonio de Nebrija, Autónoma de Barcelona, Cardenal Herrera, Católica de Ávila, Católica San Antonio, Europea de Madrid, Girona, Islas Baleares, Málaga, Oberta de Cataluña y Ramón Llull.

En las secretarías generales hay prácticamente paridad de género (52% hombres y 48% mujeres). A nivel de vicerrectores los hombres son mayoría, con un 61% frente a un 39% de las mujeres.

Tabla 1: Cargos por género en las universidades de España

Cargo	Hombres		Mujeres		Total
	Número	%	Número	%	
Rector	66	85,71	11	14,29	77
Secretario General	39	52,00	36	48,00	75
Gerente	59	84,29	11	15,71	70
Vicerrector	335	61,00	214	39,00	549
Total	499	64,72	272	35,28	771

Fuente: elaboración propia

En las once universidades donde la máxima autoridad la desempeña una mujer, estos valores no presentan prácticamente ninguna variación en cuanto a la relación entre hombres y mujeres en los cargos analizados, estando entre el 64 y 69 por ciento de hombres frente a un 31 y 36 por ciento de mujeres (Tabla 2). Lo que indica que las propias mujeres continúan reproduciendo las mismas pautas sobre género en la gestión de sus universidades. Podría pensarse que aunque ejercen el gobierno universitario, este no es suficiente para implementar mecanismos que disminuyan la diferencia numérica entre hombre y mujeres en la gestión. Sin embargo, hay evidencias de que en otros ámbitos, como el político, las mujeres que hacen parte hacen parte del engranaje municipal como concejales, ejercen presión para que problemáticas específicas de género se tomen en cuenta en las agendas de trabajo (Rodríguez y Navarro, 2012).

Tabla 2: Cargos por género en las universidades de España con mujeres rectoras

Cargo	Hombres		Mujeres		Total
	Número	%	Número	%	
Secretario General	9	81,8	2	18,8	11
Gerente	8	72,7	3	27,3	11
Vicerrector	42	65,6	22	34,4	64
Total	59	68,6	27	31,4	86

Fuente: elaboración propia

Al analizar las universidades según su carácter público o privado, se observa que en las universidades públicas la presencia de las mujeres en los rectorados es casi testimonial, representando tan sólo el 8% y los hombres el 92% (Tabla 3). Esta misma situación se observa en la gerencia, 86% de hombres contra 14% de mujeres. La secretaria general presenta una leve mayoría de mujeres en este cargo con un 58% respecto al 42% de los hombres. Globalmente los hombres desempeñan el 61,83% de los cargos analizados respecto al 38,17% de las mujeres con un claro sesgo a favor de los primeros.

Tabla 3: Cargos por género en las universidades públicas

Cargo	Hombres		Mujeres		Total
	Número	%	Número	%	
Rector	46	92,00	4	8,00	50
Secretario General	21	42,00	29	58,00	50
Gerente	43	86,00	7	14,00	50
Vicerrector	266	58,00	192	42,00	458
Total	376	61,84	232	38,16	608

Fuente: elaboración propia

En las universidades privadas también se dan diferencias entre hombres y mujeres aunque porcentualmente estas sean menores que en las públicas. Las mujeres desempeñan el cargo de rector un 25,93% mientras que los hombres lo hacen en un 74,07%. A diferencia de lo que ocurre en las universidades públicas, en las privadas hay un claro sesgo en cuanto al género de quienes desempeñan el cargo de secretario general, siendo un 72% de hombres frente al 28% de mujeres (Tabla 4).

Táboa 4: Cargos por xénero nas universidades privadas

Cargo	Hombres		Mujeres		Total
	Número	%	Número	%	
Rector	20	74,07	7	25,93	27
Secretario General	18	72,00	7	28,00	25
Gerente	16	80,00	4	20,00	20
Vicerrector	69	75,82	22	24,18	91
Total	123	75,46	40	24,54	163

Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta que en las universidades públicas se informa del tipo de vinculación que tiene todo el profesorado que participa en el gobierno de cada universidad, hecho que no sucede en la mayoría de las privadas, vamos a analizar este aspecto en las públicas. En la tabla 5 se presenta en los datos resultantes. Como es requisito ser catedrático para ser rector no se ha incorporado este cargo en la tabla.

La secretaría es desempeñada en su mayoría por titulares de universidad (el 60%), sin embargo es mayor el número de mujeres catedráticas que el de los hombres catedráticos en este cargo.

En el cargo de gerente no hay ninguna mujer catedrática, aunque la mayoría de gerentes son hombres titulares de universidad (62%) frente a las mujeres titulares de universidad (12%) que son minoritarias.

El 40,82% del total de quienes ocupan el cargo de vicerrector en las universidades públicas son catedráticos, de estos los hombres representan el 27,94% y las mujeres el 12,88%. Si atendemos únicamente al número de unos y otros, se tiene que el 64, 6% de los hombres

vicerectoros son catedráticos y el 30,72% de las mujeres los son. Esto indica que si bien el número de mujeres vicerrectoras es menor tampoco se les exige mayor estatus que a los hombres en cuanto al tipo de vinculación.

Queremos señalar la presencia de personal no funcionario en el gobierno de algunas universidades públicas, esto es llamativo por cuanto en la mayoría de ellas se exige la pertenencia a los cuerpos de funcionarios para poder desempeñar ciertos cargos en los órganos unipersonales, si bien su presencia es mínima representado el 2,18% de los vicerrectores.

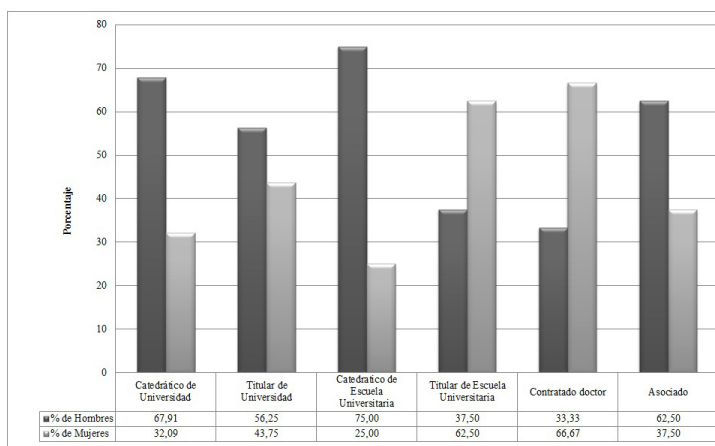
Tabla 5: Cargos de gestión según el tipo de vinculación

	Catedrático/a		Titular de Universidad		Catedrático/a de Escola Universitaria		Titular de Escola Universitaria		Contratado/a doutor		Asociado	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Gerente	12	0	31	6	0	0	0	0	0	0	0	1
Secretaría	6	10	22	11	0	0	1	0	0	0	0	0
Vicerrector	128	59	127	123	3	1	2	5	1	2	5	2
Total	146	69	180	140	3	1	3	5	1	2	5	3
%	67,9	32,1	56,25	43,75	75,0	25,0	37,5	62,5	33,33	66,66	62,5	37,5

Fuente: elaboración propia

Globalmente la presencia de las mujeres (220) es menor que la de los hombres (338) en la gestión universitaria; aunque en la figura de Titular de Universidad, esta diferencia es menor y cuando se comparan los Titulares de Escuela Universitaria y la figura de personal laboral no funcionario, de contratado doctor, se invierte, tal como se puede observar en la figura 1.

Figura 1: Presencia de hombres y mujeres en el gobierno universitario según su vinculación laboral.



Fuente: elaboración propia

Los datos revelan que de la población estudiada, el 57,34% del profesorado de las universidades públicas que desempeñan cargos de gestión en sus respectivas universidades y que son elegidos directamente por el rector, tienen una vinculación profesional como titulares de universidad. A su vez, los catedráticos representan el 38,53% del total y los demás miembros representan el 4,13%.

CONCLUSIONES

En este estudio hemos intentado realizar una aproximación a la realidad de la presencia de la mujer en algunos órganos de gobierno de la universidad en España, en particular en aquellos de libre designación por quien es elegido para gobernar la universidad, esto es el rector.

Hemos constatado que si bien hay representatividad de las mujeres en estos ámbitos, la misma es minoritaria. No se ve reflejada la filosofía de la ley de igualdad en cuanto a una presencia equilibrada de la mujer, interpretándose que se está dando cumplimiento tan sólo como presencia representativa al hecho de que figuren algunas mujeres en los equipos de gobierno. Si bien el sesgo se da de forma global en las 77 universidades españolas estudiadas, parece que es mayor en las universidades privadas. En las públicas la diferencia porcentual entre hombres y mujeres es del 23,68%, mientras que en las privadas esta diferencia alcanza el 50,93%.

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (INE, 2011) en el curso 2009/2010 el número de profesores de los centros propios de las universidades públicas en España era de 105245, de ellos 39539 eran mujeres lo que representa el 37,56%. De tal forma que el porcentaje que se obtuvo de mujeres en el gobierno de las universidades, 35,28 % (tabla 1) viene a representar de forma muy cercana el porcentaje de mujeres que laboran como PDI en las universidades españolas. Por tanto, podríamos suponer en este caso particular que el llamado techo de cristal para las mujeres está ligado al propio número de mujeres en la universidad española, además de los estereotipos y razones señaladas al inicio de este artículo.

Dentro de las limitaciones del estudio, debe indicarse que solamente se presenta un reflejo parcial de la representación y responsabilidad de las mujeres en el gobierno universitario español, por cuanto no se analizó la totalidad de órganos unipersonales y colegiados. Parece conveniente a futuro, ampliar el estudio de manera que se analice de forma global la presencia de la mujer en todos los estamentos de gestión y gobierno universitario.

BIBLIOGRAFÍA

- ACKER, Sandra (2005): "Gender Leadership and change in faculties of education in three countries." in *Leadership, gender and culture in education. Male and Female perspectives*, edited by J. Collard and C. Reynolds. Maidenhead: Open University.
- ANDREU, Silvia (2002): "La Carrera Académica por género." *Revista Complutense de Educación* 13(1):13-31.
- BAXTER, Janeen y WRIGHT, Erik Olin (2000): "The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia." *Gender and Society* 14(2):275-94.
- BOE (2007): "Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres." *Boletín Oficial del Estado* 71: 12611-12645, 23 de marzo do 2007.
- BROOKS, Ann. (1997): *Academis Women, Society for Research into Higler Education*. Buckingham: Open University Press.
- BROOKS, Ann y MACKINTON, Alison (2001): *Restructured University Changing Management and Culture in Higher Education*. Philadelphia: SRHE & Open University Press.
- CORONEL, Jose Manuel, MORENO, Emilia Y PADILLA, María Teresa: (2002) "La gestión y el liderazgo como procesos organizativos: contribuciones y retos planteados desde una óptica de género". *Revista de Educación*, 327, 157-168.
- COTTER, David y HEMERSEN, Joan (2001): "The glass ceiling effect." *Social Forces* 80(29):655-82.
- Davies, C. y P. Holloway (1995): "Troubling transformations. Gender regimes and organizational cultures in the Academy." in *Feminist academics: Creative agents for change*, edited by L. Morle and V. Walsh. Londres: Taylor & Francis.
- GUIL, Ana, SOLANO, Ana y ÁLVAREZ, Manuela (2005): *La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía.
- FOSTER, Nick (2001): "A case study of women academics' views on equal opportunities, career prospects and work-family conflicts in a UK university". *Career Development International*, 6(1), 28-38.
- HANMER, Jalna y HEARN, Jeff (1999): "Gender and welfare research." in *Welfare Research: A Critical Review*, edited by F. Williams, J. Popay, and A. Oakley. London: UCLPress.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1999): *Desarrollo de la carrera profesional para mujeres. Función directiva y liderazgo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2011): *Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2009-2010*. Recuperados marzo 1, 2012 (http://www.ine.es/inebmenu/mnu_educa.htm)
- LÓPEZ, Jesús Manuel. Y MARTÍNEZ, María del Rocío (1999): "Estudio de la composición orgánica y del género en la gestión universitaria." Pp. 167-78 in *La gestión de la diversidad. XIII congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés*, edited by C. Ayala. Logroño: Universidad de la Rioja.
- MEC (2010): *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2010/2011*. Madrid: MEC- Secretaría General de Universidades.
- MEC (2011): *Estadística de personal al servicio de las universidades. PDI curso 2009/2010*. Madrid: MEC.
- RODRIGUEZ, María Jesús y NAVARRO, Clemente (2012): "La feminización de la dinámica política municipal. El caso de los municipios españoles." *Revista Internacional de Sociología (RIS)* 70(1):181-201.
- SÁNCHEZ, Marita, LÓPEZ, Julián, MAYOR, Cristina, MURILLO, Paulino, HERNÁNDEZ, Elena, LAVIÉ, José Manuel y ALTOPIEDI, Mariana (2006): *La mujer en la dirección y gestión de las organizaciones universitarias: problemática, estilos de liderazgo y contribución al desarrollo institucional*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- TOMÁS, Marina. y DURAN, Mª Mar (2009): "El género y la participación en algunos órganos de gobierno en la universidad." *Revista Complutense de Educación* 20(1):151-63.
- TOMÁS, Marina, DURAN, María del Mar, GUILLAMÓN, Cristina, LAVIÉ, José Manuel. (2008): "Profesoras universitaria y cargos de gestión." *Contextos educativos* (11):113-29.
- TOMÁS, Marina y GUILLAMÓN, Cristina (2009): "Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica." *Revista de Educación* (350):253-75.
- VÁSQUEZ-CUPÉIRO, Susana. (2006): "Gender and academic career trajectories in Spain. From gendered passion to consecration in a Sistema Endogamico?" *Employee Relations* 28(6):588-603.
- WILSON, Fiona (2005): Caught between difference and similarity: the case of women academics. *Women in Management Review*, 20(4), 234-248