

ESTUDIO DE GÉNERO EN LOS ORGANOS DECISORIOS DE LA UNIVERSIDAD

Martínez Torres, M^a del Rocío, Departamento de Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados (Marketing), Universidad de Sevilla, rmtorres@us.es

López Bonilla, Jesús Manuel, Departamento de Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados (Marketing), Universidad de Sevilla, lopezbon@us.es, Universidad de Sevilla

Díaz Fernández, M^a del Carmen, Departamento de Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados (Marketing), Universidad de Sevilla, cardiaz@us.es, Universidad de Sevilla

RESUMEN

Aun a pesar del protagonismo creciente de la mujer en la esfera pública y en la sociedad española, existe todavía una baja representación femenina en los ámbitos decisorios de las organizaciones. Esta realidad no es ajena en las universidades. El objetivo del presente trabajo ha sido analizar la evolución de la composición de género en las universidades españolas y en sus órganos de gobierno. Para ello se ha realizado un análisis descriptivo de la representatividad del género en la gestión universitaria, comparando datos actuales con los de hace una década para la totalidad de las universidades españolas. Los resultados obtenidos revelan que se mantienen las distancias entre hombres y mujeres en el ámbito universitario, en general, y en la gestión universitaria, en particular, comprobándose la existencia de una segregación horizontal, vertical y contractual. Los resultados de este estudio podrían ser de utilidad a distintos agentes sociales, en especial a las unidades de igualdad existente en las distintas universidades, como punto de partida para profundizar en las causas que han generado tal situación, así como en el desarrollo de sus políticas de igualdad que conlleven a un acceso más equitativo a estos órganos de dirección.

PALABRAS CLAVE

Mujer, Género, Universidad, Órganos Directivos

1. INTRODUCCIÓN

La necesidad de un “pluralismo cultural” viene siendo reclamada por todos aquellos individuos que no se adecuan al único modelo cultural vigente. La consagración de nuevos valores y de nuevas culturas sólo puede proporcionar beneficios a las organizaciones en un comienzo de siglo caracterizado, sobre todo, por la diversidad.

La baja representación de mujeres en los ámbitos de la ciencia, ingeniería y tecnología constituye un campo de interés emergente, identificado en inglés bajo el tópico “Women in SET (Science, Engineering and Technology)” (Phipps, 2006). Este hecho ha motivado que cada vez más se desarrollen políticas gubernamentales orientadas a aumentar el potencial humano que representa la mujer para poder mejorar la



competitividad en un mundo globalizado. Son numerosas las iniciativas lanzadas a este respecto en las últimas dos décadas.

Una imagen que apenas destaca en el paisaje que presenta el mercado científico europeo, y el español en particular, es el que las mujeres se hallan infra-representadas, como sucede en las instancias decisorias de las universidades (Informe ETAN, 2000). Pese a que en muchos países las mujeres integran la mitad de los estudiantes que se licencian, su proporción comienza a declinar en los subsiguientes pasos que comprende la carrera académica en mucha mayor medida que lo hace la de sus colegas varones. De ahí que sólo un tercio del profesorado universitario sea femenino. Dicho porcentaje disminuye a medida que se asciende en la escala jerárquica.

En las Universidades Públicas españolas hay una serie de principios esenciales que rigen y que determinan tanto los grandes valores como las pautas de funcionamiento, establecidos por la Constitución y repetidos en otras normas: transparencia, igualdad, competencia. Sin embargo, las reglas de funcionamiento práctico no van en la misma línea. La presencia de mujeres en los órganos de gobierno en las universidades españolas es limitada. Esta exclusión en los puestos jerárquicos superiores favorece el desequilibrio existente basado en el modelo masculino imperante en la actualidad.

Tanto en los datos europeos como en España, nos encontramos con que las mujeres sufren una segregación en las Universidades a tres niveles:

1. Horizontal, referida a que las mujeres están confinadas a ciertos ámbitos científicos como Ciencias de la Salud, Humanidades y Ciencias Sociales
2. Vertical, referida a los distintos niveles de responsabilidad en la jerarquía ocupacional. Aunque las mujeres constituyen en torno a la mitad del alumnado universitario, su representación en el profesorado es escasa
3. Contractual, referida a la mayor probabilidad de los hombres a alcanzar la titularidad de un puesto

El logro de la igualdad real entre mujeres y hombres es una demanda de la sociedad a la que la comunidad universitaria debe dar cumplida respuesta, especialmente por coherencia con la misión fundamental de la Universidad como transmisora de valores a la sociedad. El nuevo marco normativo (Ley Orgánica de Igualdad, marzo de 2007; Ley Orgánica de Universidades, reformada en abril de 2007; Ley Orgánica contra la violencia de género, diciembre de 2004; Directiva 2002/73/CE; Directiva 2004/113/CE; Real Decreto 1600/2004) apoya e impulsa las actuaciones a favor de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y contra la discriminación en las instituciones dedicadas a la Educación Superior.

Ante la situación descrita, el objetivo del estudio recogido en este trabajo ha sido analizar la evolución de la presencia de la mujer en los órganos de gobierno de las universidades españolas en la última década.

El presente trabajo se estructura de la siguiente forma: tras esta introducción, la sección 2 muestra la metodología utilizada en este estudio. A continuación, en la sección 3, se muestran los resultados obtenidos. Posteriormente se lleva a cabo una discusión sobre los resultados obtenidos para, finalmente, exponer las conclusiones derivadas del estudio, así como las futuras líneas de investigación.

2. METODOLOGÍA

Siendo el objetivo de este trabajo analizar la evolución de la presencia de la mujer en los órganos de gobierno de las universidades españolas en la última década, se ha realizado un análisis cuantitativo de carácter descriptivo tomando como referencia el estudio previo de López y Martínez (1999), que evaluaba la participación de género en la gestión universitaria española a final del siglo XX.

En el presente trabajo, la muestra comprende el total de la población existente, es decir, se han considerado las 75 Universidades que comprenden la Educación Superior en España, clasificándolas del siguiente modo: Universidades Públicas, cuya población está compuesta por 42 Universidades de carácter presencial y 2 de formación a distancia, (Universidad Nacional de Educación a Distancia y Universidad Oberta de Catalunya); y Universidades Privadas, con un total de 21 Universidades. Por último, se incluyen 2 Universidades de carácter no oficial, que son la Universidad Internacional de Andalucía y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

Para llevar a cabo la descripción de la situación actual, las cifras referentes a la totalidad del Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el Alumnado existente en las universidades han sido extraídas de los resultados publicados por la Estadística de Enseñanza Superior del Instituto Nacional de Estadística correspondiente al curso 2007- 2008.

Los datos presentados en la composición de los Órganos de Gobierno se obtuvieron principalmente de los listados publicados, en su mayoría, en los portales de Internet de cada una de las Universidades. En caso de los listados no publicado o no desagregado por sexos, se recurrió a fuentes primarias, solicitando directamente los datos necesarios en la Universidad correspondiente.

Los Órganos de Gobierno analizados se han clasificado en Órganos Unipersonales y Órganos Colegiados. Los primeros se componen por los siguientes cargos: Rectorado, Secretaría General, Gerencia y Vicerrectorados, mientras que los Órganos Colegiados están compuesto por el Consejo de Gobierno, el Consejo Social y el Claustro Universitario. Dado que las Universidades Privadas se rigen por sus propios estatutos y no existe uniformidad en relación a los Órganos Colegiados de representación, éstas han sido excluidas del análisis en este punto, centrándonos pues en las Universidades Públicas.

La composición de los órganos se ha presentado desagregada por género y por el sector al que pertenece dentro de la estructura universitaria, ya sea PDI, PAS o Alumnado. Asimismo, hay que considerar un cuarto sector que identificamos como Personal Externo, referido a representantes de la sociedad y que no desarrollan su actividad laboral dentro de la Universidad.

3. RESULTADO. ANÁLISIS DE DATOS

3.1. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA FEMENINA EN EL ALUMNADO UNIVERSITARIO

La Tabla 1 muestra cómo ha evolucionado la presencia femenina en el alumnado en la década analizada (1997-2007), apreciándose ciertos cambios. Los datos más significativos corresponden a la fase de finalización de los estudios universitarios, donde se produce un gran contraste entre las alumnas que finalizaron sus estudios durante el curso 2007-2008 (61.4%) frente a un 38.6% de los alumnos. Se observa un incremento en esta brecha de género con respecto al estudio previo de 1996-97. Asimismo, los datos referentes a las alumnas que inician sus estudios y las alumnas que están matriculadas aumentan su presencia ligeramente.

Tabla 1. Evolución de la presencia femenina en 1º y 2º ciclo Universitarios (1997-08)

Alumnado	Curso 1996-1997		Curso 2007-2008	
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
Inician estudios	53.91	46.09	55.65	44.43
Matriculados	53.92	47.08	54.36	45.64
Finalizan estudios	58	42	61.4	38.6

Fuente: elaboración propia a partir de INE

El análisis de los datos de la evolución del Alumnado universitario en relación a la rama de conocimiento muestra que, tanto en el año 1997 como en 2007, las enseñanzas Técnicas siguen estando representadas en su mayor parte por el género masculino, mientras que Ciencias de la Salud y Humanidades son ramas de enseñanzas predominantemente femeninas (ver Tabla 2). De igual forma, se aprecia también que en las ramas de enseñanzas de Ciencias Sociales y Jurídicas y, sobre todo, en Ciencias Experimentales, el Alumnado femenino ha experimentado un incremento en el periodo de estudio.

Tabla 2. Evolución y representación femenina en 1º y 2º ciclos Universitarios por ramas de enseñanzas

Estudios	1997		2007	
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
CC. Experimentales	52.7	47.7	59.18	40.82
CC. de la Salud	70.38	29.62	73.75	26.25
CC. Sociales y Jurídicas	60.07	39.93	62.96	37.04
Humanidades	64.72	35.28	62.15	37.85
Técnicas	25.5	74.5	27.27	72.73

Fuente: elaboración propia a partir de INE

3.2. EVOLUCIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA EN EL PDI (1997-2008)

La Tabla 3 muestra la evolución de la representación en el PDI. En ella se observa un incremento de la representación femenina en el PDI en el transcurso de la década analizada. Si nos fijamos en la titularidad de las Universidades, nos encontramos con

diferencias importantes en este incremento, que se traducen en un mayor aumento porcentual de mujeres en el PDI en Universidades Privadas que en las públicas.

Tabla 3. Evolución y representación femenina en el PDI (1997-2008)

Curso 96-97				Curso 08-09			
U. Pública		U. Privada		U. Pública		U. Privada	
Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
67.51	32.49	66.09	23.91	62.92	37.08	59.66	40.34

Fuente: elaboración propia a partir de INE

3.3. EVOLUCIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA EN EL PAS (1997-2008)

Tabla 4. Evolución y representación femenina en el PAS (1997-2008)

Curso 96-97				Curso 08-09			
U. Pública		U. Privada		U. Pública		U. Privada	
Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
43.67	56.33	40.08	59.92	46.60	53.40	37.78	62.22

Fuente: elaboración propia a partir de INE

La Tabla 4 muestra cómo actualmente en las Universidades Públicas españolas existe una equidad entre mujeres y hombres en la categoría del PAS, mientras que en las Universidades Privadas esta brecha de género aumenta en mayor medida. Una situación ésta que incluso se ha hecho más evidente en la última década.

3.4. REPRESENTACIÓN FEMENINA EN ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIPERSONALES

Como anteriormente se comentó, los Órganos de Gobierno de las Universidades se clasifican en Unipersonales y Colegiados. En los primeros (Rectorado, Secretaría General, Gerentes y Vicerrectorados) la designación de sus titulares puede llevarse a cabo por elección (Rectorado) o por designación (Vicerrectorados, la Gerencia y la Secretaría General).

Los datos de la Tabla 5 revelan diferencias claramente significativas entre hombres y mujeres en el Equipo Rectoral. Como excepción, se aprecia el alcance de la representación equilibrada en el cargo de la Secretaría General de las Universidades Públicas (47.92% mujeres y 52.08% en hombres). Asimismo, se observa cómo la representación de género en los Vicerrectorados de las Universidades Públicas tienden a equilibrarse (38.56% mujeres Vicerrectoras y 61.65% hombres Vicerrectores) en el año 2009.

En cuanto a las mujeres que ocupan cargos de Rectoras, su presencia varía considerablemente dependiendo de la titularidad de las Universidades. Así, nos encontramos con un 10.20% del total en las Universidades Públicas, en contraste con las Universidades Privadas, donde este dato supone el 31.82% del total.

Tabla 5. Representación femenina en los órganos de Gobierno unipersonales. Año 2009

	Rectores		Sec. Generales		Gerentes		Vicerrectores	
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
U. Pública	10.20	89.8	47.92	52.08	14.29	85.71	38.56	61.65
U. Privada	31.82	68.18	35	65	28.57	78.57	25.81	77.42
TOTAL	16.90	83.1	44.11	55.89	17.46	82.54	37.08	62.92

Fuente: elaboración propia

3.5. REPRESENTACIÓN FEMENINA EN ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS

Llegados a este punto resulta difícil el análisis de los Órganos de Gobierno Colegiados en las Universidades Privadas al no existir uniformidad en los mismos, por lo que han sido excluidos del análisis y sólo nos hemos centrado en las Universidades Públicas. En ellas, estos órganos estarían constituidos por el Consejo de Gobierno, el Consejo Social y el Claustro Universitario. La composición sobre cada uno de ellos viene regulada por los Estatutos de las Universidades.

Si observamos la Tabla 6, en el año 1996 la presencia femenina en el Consejo de Gobierno era de un 26.21% en el PDI, un 29.01% en el Alumnado y un el 35.96% en el PAS. En la actualidad, este órgano sigue reflejando una fuerte diferencia en la representación por géneros, habiendo aumentado ligeramente en cada uno de los sectores estudiados. No obstante, si se comparan los datos totales del Consejo de Gobierno, se observa que ha pasado de ser el 20.49% de la representación femenina en 1997 al 28.28% en el 2009.

Tabla 6. Participación de los sectores y géneros en el Consejo de Gobierno

Miembros	Curso 96-97			Curso 08-09		
	Cuota	Hombres	Mujeres	Cuota	Hombres	Mujeres
PDI	70.03	73.79	26.21	83.90	71.43	28.28
Alumnado	22.04	70.99	29.01	10.05	73.40	29.56
PAS	7.95	64.06	35.94	6.04	63.11	37.70
TOTAL	100	79.51	20.49	100	71.13	28.97

Fuente: elaboración propia

Las Tablas 7 y 8 reflejan la situación de dos categorías, la del PAS y la del Alumnado, con comportamientos muy significativos en nuestro análisis. En cuanto al PAS, este sector está compuesto en mayor medida por mujeres en el año 2009 (53.40% mujeres y 46.60% hombres). Sin embargo, si se atiende a su representación en el Claustro Universitario se comprueba una inversión de las cifras, pasando a ser menos

representadas en el Claustro (41.1% mujeres del PAS y 58.9% hombres del PAS en el Claustro Universitario). En su comparativa con el año 1997, cuyo porcentaje ascendía al 46.81%, se aprecia una disminución en la representación de las mujeres en el Claustro Universitario, siendo ésta en la actualidad del 41.1%.

Esta misma situación se reproduce en la categoría del Alumnado. Si se analizan conjuntamente las Tablas 7 y 8 para estudiar la evolución de la situación desde los años 1997 hasta el año 2009, se percibe una disminución de la representación de las alumnas en el Claustro a pesar del aumento de su presencia en las Universidades. Así, las alumnas representaban el 50% entre los estudiantes universitarios en el curso 1996-97, mientras que su representación en el Claustro era del 43%. En el curso 2008-09 el porcentaje de alumnas sobre el total aumentó al 54.36%, siendo su representación en el Claustro del 40%.

En cuanto al PDI, tanto hombres como mujeres han aumentado considerablemente su presencia en las Universidades Públicas en la última década, destacando un mayor incremento porcentual en el caso del género femenino. Sin embargo, existe la misma brecha de género en cuanto a su representación en el Claustro Universitario.

**Tabla 7. Representación femenina en el Claustro de las Universidades Públicas.
Curso 1996-97**

	PDI		PAS		Alumnado	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Alumnas	Alumnos
Universidad	15.715	35.137	13.813	10.890	488.401	488.574
Claustro	1.727	5.003	530	602	1.186	1.567

Fuente: elaboración propia

**Tabla 8. Representación femenina en el Claustro de las Universidades Públicas.
Curso 2008-09**

	PDI		PAS		Alumnado	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Alumnas	Alumnos
Universidad	39.403	66.856	30.240	26.386	702.095	589.486
Claustro	1.895	4.181	386	553	846	1.267

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 9 se observa que en ninguna de las categorías que componen este órgano se llega a una representación equilibrada entre los géneros. La cifra de representación de las mujeres se encuentra por debajo del 25% en todas ellas, exceptuando el sector del PAS, donde llegan a una representación del 28.89%. Curiosamente, la representatividad femenina respecto al personal externo del Consejo Social es inferior al resto de sectores universitarios.

**Tabla 9. Participación de los sectores y los géneros en el Consejo Social.
Universidades Públicas (2008-09)**

	Mujeres (%)	Hombres (%)	TOTAL
PDI	23.78	76.22	16.86
PAS	28.89	73.33	4.1
ALUMNADO	23.4	76.6	4.28
PERSONAL EXTERNO	21.95	77.8	74.75

Fuente: elaboración propia

4. DISCUSIÓN E IMPLICACIONES

En el presente trabajo hemos contemplado que en la década analizada ha habido un aumento de la presencia femenina en las Universidades españolas. Sin embargo, las cifras del PDI reflejan una segregación vertical, en comparación con la presencia de las alumnas universitarias, ya que las mujeres constituyen en torno a la mitad del alumnado universitario, pero su representación en el profesorado es bastante menor. Esta es, a su vez una segregación contractual, según la cual, el profesorado masculino cuenta con una mayor probabilidad de alcanzar condiciones contractuales en mejores condiciones que las mujeres. En el PAS, por su parte, podemos comprobar que existe mayor representación de las mujeres en la comunidad universitaria. Sin embargo, aquí se producen dos tipos de segregación: por una parte, una segregación horizontal, referida al total del PAS, donde las mujeres conforman la mayoría de este total, reflejando así su confinación en el ámbito administrativo y de servicio, y no en el ámbito docente; por otra parte, una segregación vertical, ya que siendo mayoría de mujeres en la totalidad del PAS universitario, su presencia es minoritaria en los órganos de representación colegiados.

En cuanto al Alumnado matriculado por ramas de enseñanza, seguimos apreciando que la segregación horizontal sigue presente, puesto que son las enseñanzas de Ciencias de la Salud y Humanidades donde se concentra el mayor número de alumnas matriculadas. En cambio, el porcentaje de representación en las enseñanzas Técnicas se ha mantenido en el transcurso de la década estudiada.

Respecto a los Órganos de decisión universitarios, por una parte, los cargos de Secretaría General y Vicerrectorado son los que reflejan una representación más equilibrada. Estos centros de decisiones políticas de las Universidades son ámbitos donde la legislación vigente tiene un campo de actuación más directo y, por tanto, donde se aprecia una mejor evolución de la representatividad femenina. Y por otra parte, los puestos de Rector y Gerente, por el contrario, siguen siendo principalmente órganos decisorios mayoritariamente masculinos. En este caso hemos de destacar también cómo la presencia de la mujer se reduce solamente a un 15% en la totalidad de Universidades analizadas. Del mismo modo sobresale el hecho de que la representatividad de la mujer en estos órganos en la Universidad Privada es muy superior a la Universidad Pública, siendo el triple de rectoras y el doble de gerentes.

Finalmente, en referencia a los Órganos Colegiados (Consejo de Gobierno, Consejo Social y Claustro Universitario), los datos obtenidos ponen de manifiesto cómo sólo en el PDI la presencia de la mujer aumenta ligeramente en los dos periodos analizados, quedando la representatividad por géneros aún muy lejana.

A la luz de los datos analizados, consideramos que la descripción de la situación actual de las universidades españolas y, más concretamente, de la composición por género de sus órganos de gobierno, podría ser útil a distintos agentes sociales, en especial a las unidades de igualdad existente en las distintas universidades, como punto de partida para profundizar en las causas que han generado tal situación, así como en el desarrollo

de sus políticas de igualdad que conlleven a un acceso más equitativo a estos órganos de dirección.

5. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos revelan que se mantienen las distancias entre hombres y mujeres en el ámbito universitario, en general, y en la gestión universitaria, en particular. Así, se comprueba que, en relación al género, en los órganos decisorios en la universidad española, existe una segregación a distintos niveles: horizontal, vertical y contractual.

Asimismo se aprecia también que hay una mayor paridad en la representatividad en los Órganos Unipersonales, sobre todo, en los cargos de Secretaría General y Vicerrectorado. No obstante, esta representatividad femenina es aún muy limitada en los Órganos Colegiados.

Las principales limitaciones encontradas en el estudio están relacionadas con los datos utilizados, tanto en la dificultad de obtención de los mismos, como en el horizonte temporal analizado, sólo dos periodos.

En cuanto a la obtención de los datos, destacar que la dificultad provino, bien porque algunas universidades estaban inmersas en procesos de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior y no podían atender nuestra petición, o bien por mantener una política de información restrictiva en cuanto a la difusión de datos.

En relación al periodo temporal analizado, una década, creemos que sería conveniente realizar un análisis longitudinal más amplio tomando como referencia varios periodos de gobierno universitario de forma continuada.

Al objeto de mejorar el trabajo realizado, y como próximas líneas de investigación, se plantea lo siguiente: a) realizar un análisis de la representatividad de género en la carrera docente (PDI) y en la carrera administrativa (PAS); b) abordar un análisis del impacto de las políticas de igualdad de género en el ámbito universitario; y c) llevar a cabo un estudio de género de los puestos de designación y de elección dentro de los órganos de decisión universitarios. Nuestra intención no es otra que contribuir, en la medida de lo posible a facilitar un cambio acorde con las tendencias actuales de igualdad de género.

6. AGRADECIMIENTOS

Este estudio ha sido financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia (Proyecto de investigación EA2009-0039: Análisis del acceso de la mujer a los puestos directivos de las universidades españolas y propuestas para conseguir la igualdad participativa de género).

Asimismo agradecemos la colaboración ofrecida por las distintas universidades que nos han facilitado los datos necesarios para la realización de este estudio.

Finalmente, agradecer también la colaboración de D^a María del Carmen Navarro Solano y D^a Patricia Navarro Pérez en la gestión de los datos.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Académicas en Cifras (2007), *Ministerio de Educación y Ciencias*.
- Comisión Europea (2001): “Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros”, *Informe del Grupo de trabajo de ETAN sobre las Mujeres y la Ciencia*.
- Comisión Europea (2003): *Gender Mainstreaming in the 6th Framework Programme Reference Guide for Scientific Officers / Project Officers*.
- Cronin, C.; Roger, A. (1999): “Theorizing Progress: Women in Science, Engineering, and Technology in Higher Education”, *Journal of Research in Science Teaching*, 36 (6), pp. 637-661.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Escolano Zamorano, E. (2006): “Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la universidad española”, *Revista Mexicana de Sociología*, 68 (2), pp. 231-263
- European Commission (1999): *Women and science: Mobilising women o enrich European Research*. Brussels: European Commission.
- European Commission (2003): *Directory of networks of women scientists 2003*. Brussels: European Commission.
- Greenfield, S.; Jan, P.; Lane, N.; Rees, T. y Samuels, G. (2002): *SET fair: A report on women in science, engineering and technology, from The Baroness Greenfield CBE to the Secretary of State for Trade and Industry*. London/Norwich: HMSO.
- Informe ETAN (2000): “Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality”, *European Technology Assessment Network (ETAN) on Women and Science*, European Commission, Research Directorate-General.
- Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE de 23 de marzo de 2007.
- Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (B.O.E. 24/12/2001), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, (B.O.E. 13/04/2007). Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades.
- López Bonilla, J.M.; Martínez Torres, M.R. (1999): “Estudio de la composición orgánica y del género en la gestión universitaria”, *La Gestión de la Diversidad*, XIII Congreso Nacional y IX Congreso Hispano-Francés celebrado en Logroño (La Rioja)
- Maruani, M. (2000): “Introducción”, en *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, dirigido por M. Maruani, Ch. Rogerat y T. Torns, 15-24. Barcelona: Icaria

- Ministerio de Igualdad. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) del Estado.
- Phipps, A. (2006): "I can't do with whinging women!" Feminism and the habitus of 'women in science' activists", *Womens Studies International Forum*, 29, pp. 125–135.



