

La presencia de las mujeres en los órganos de toma de decisiones y dirección en la UAB

Dra. Laura Duarte Campderrós

Técnica del Observatori per a la Igualtat de la UAB

Laura.Duarte@uab.cat

Índice

1. Introducción
 2. Las mujeres en la institución universitaria
 - 2.1. Situación general
 - 2.2. Universitat Autònoma de Barcelona
 3. Acceso de las mujeres a los cargos de gestión y dirección en la UAB
 - 3.1. Contexto institucional
 - 3.2. Responsabilidades familiares
 - 3.3. Orientación profesional y percepción de las capacidades
 4. Conclusiones
- Bibliografía

Introducción

Los datos presentados en este artículo parten de los resultados obtenidos de dos estudios exploratorios realizados por el Observatori per a la Igualtat de la UAB sobre la situación de las mujeres en relación a dos aspectos: la participación del profesorado en la gestión académica, la trayectoria y promoción profesional del personal de la administración y servicios. Ambos estudios se realizan en aplicación del Segundo plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la UAB, y cuentan con la financiación del Institut Català de les Dones¹.

El primer estudio, Los factores que inciden en el acceso de las mujeres en los cargos de gestión en la Universitat Autònoma de Barcelona (2011), tiene como objetivo determinar cuales son los obstá-

⁽¹⁾Los estudios contaron con la supervisión de la Dra. Carolina Gala y la Dra. María José Recoder, y con un equipo investigador formado por la Dra. Laura Duarte como investigadora principal y la técnica de soporte Anna Mas.

culos que frenan la incorporación del colectivo femenino a los órganos de toma de decisiones. Un dato importante del diagnóstico general es que la presencia de mujeres en los cargos de gestión es muy baja, la proporción se sitúa en muchos casos por debajo de su peso general (el 38%). Se observa también, que los puestos más importantes, desde el punto de vista de la relevancia de las decisiones que se toman, están ocupados mayoritariamente por hombres mientras que sus compañeras suelen asumir cargos de gestión poco decisivos en relación a las políticas, aunque indispensables para el funcionamiento de la universidad.

Respecto al segundo estudio, Las condiciones de promoción de las mujeres del personal de la administración y servicios de la Universitat Autònoma de Barcelona (2011)², se lleva a cabo con la finalidad de establecer que factores tienen más peso en la promoción y especialmente en el ascenso a las categorías de dirección. Los datos generales, nos indican que a diferencia del profesorado, entre el personal de la administración y servicios (PAS) la presencia de las mujeres es más elevada; representan el 76% del PAS funcionario y el 51% del PAS contratado. Así mismo, se observa que en las categorías más altas dicho colectivo tiene una presencia menor a la correspondiente según su proporción general en cada régimen jurídico; por ejemplo, en la Escala A (personal funcionario licenciado), representan el 66%, (-10 puntos respecto el total) sin que esta situación haya mejorado con el paso del tiempo. Además, cabe señalar un aumento de la proporción de las mujeres en las categorías más bajas.

Para llevar a cabo estos estudios, se han realizado dos encuestas: una dirigida al personal académico respecto a la decisión de ocupar o no cargos de gestión, la percepción de las habilidades personales requeridas para el desarrollo de esta actividad y las responsabilidades familiares asumidas; y otra destinada al personal de la administración y servicios en relación a sus trayectorias, la orientación profesional, los recursos promocionales de que disponen y la situación familiar³.

En este artículo se presentan los principales resultados obtenidos de los proyectos mencionados atendiendo únicamente a aquellos aspectos que contribuyen a explicar de qué depende el acceso a los cargos de gestión y a las categorías de dirección en la Universitat Autònoma de Barcelona.

Las mujeres en la institución universitaria

En las últimas décadas, diversos estudios del ámbito de las ciencias sociales han puesto en evidencia la creciente participación de las mujeres en la universidad y especialmente entre el colectivo del alumnado. Se señala también que dicha incorporación no se ha producido de manera igualitaria entre las distintas esferas que conforman la institución universitaria: la docencia e investigación, la administración y servicios, y la adquisición de formación. Mientras las mujeres constituyen el 35% del profesorado universitario, en el caso del personal de la administración y servicios, y del alumnado representan el grupo mayoritario (aproximadamente 50% y 60% respectivamente). No obstante, la distribución por sexo es distinta según la titulación y la categoría.

En este primer apartado se describe la situación de las mujeres en la institución universitaria en

⁽²⁾Para abordar el estudio de la trayectoria profesional del personal de la administración y servicios de la Universitat Autònoma de Barcelona, se toma como punto de partida parte del modelo de análisis de la tesis doctoral *Condicionantes de la trayectoria académica y del acceso a las cátedras en la institución universitaria desde la perspectiva de movilidad ocupacional, la orientación profesional y el sexo*. Estudio de caso de la Universitat Autònoma de Barcelona (Laura Duarte, 2012).

⁽³⁾En relación al personal de la administración y servicios (PAS), podemos afirmar que la participación ha sido importante puesto que han contestado 533 trabajadores y trabajadoras, frecuencia que representa el 21,4 por ciento de la población total del PAS de la UAB (2.488 personas a julio de 2011). Respecto al personal académico, la respuesta ha sido menor obteniendo una muestra de tan sólo 297 personas, el 8,6 por ciento de la población total del PA (3.447 personas a junio de 2011)

general, pero también en la Universitat Autònoma de Barcelona en particular, presentando algunos datos básicos e ilustrativos. De este modo contextualizamos el fenómeno que nos ocupa, a saber, la presencia de las mujeres en los cargos de dirección y gestión.

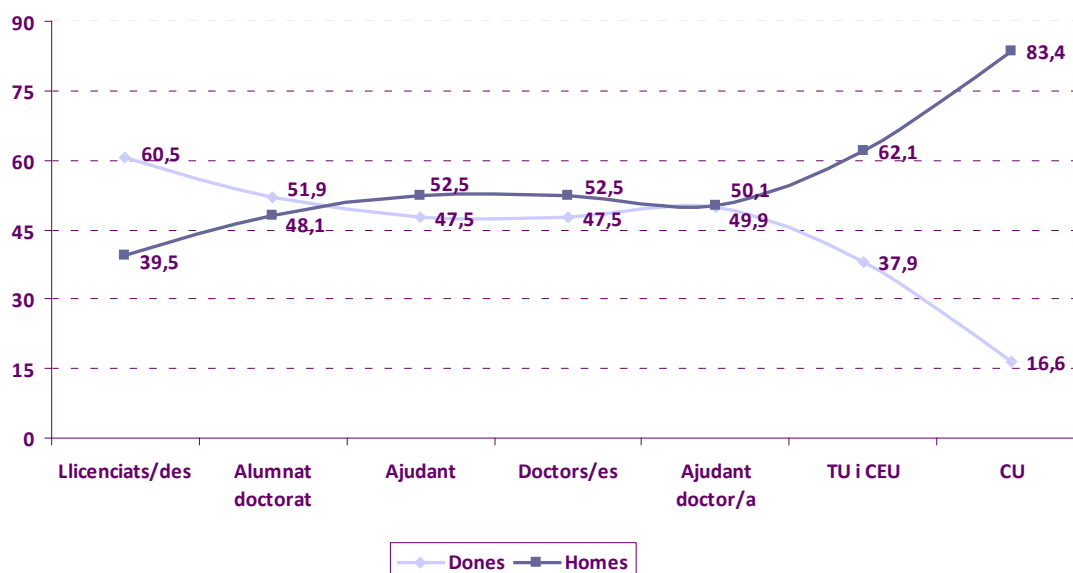
2.1. Situación general

Las mujeres tuvieron prohibido el acceso a las instituciones científicas hasta finales del siglo XIX y principios del XX. Las primeras universidades europeas nacieron entre los siglos XII y XV, y el carácter clerical de las mismas supuso la exclusión de dicho colectivo de la institución universitaria. En España, el libre acceso a la enseñanza superior no tuvo lugar hasta 1910, las primeras docentes tardaron todavía unos años en aparecer, en 1916 se creó la primera cátedra para una mujer en la Universidad de Madrid (Marta I. González y Eulalia Pérez, 2002).

Desde entonces, en España la proporción de mujeres en el alumnado universitario ha ido aumentando hasta llegar a ser el grupo mayoritario. En la actualidad éstas representan el 60,5% del grupo de titulados y su presencia también resulta importante en los estudios de doctorado (el 51,9% del alumnado y el 47,5% de las personas que obtienen el doctorado). Así mismo, cabe mencionar que dicha incorporación no se ha producido de manera igualitaria; se observan diferencias en la composición según disciplina de estudio, y es que todavía hoy encontramos carreras fuertemente feminizadas (como enfermería o magisterio) y titulaciones muy masculinizadas (como son por ejemplo las ingenierías).

No obstante, la feminización del alumnado no ha supuesto un incremento proporcional de este colectivo entre el profesorado universitario en donde sólo una de cada tres profesoras y profesores es mujer. Además, vemos también que las mujeres están infrarepresentadas en las cátedras de universidad (representan el 16,6%).

Gráfico 1: Distribución de las diferentes posiciones en la universidad según el sexo. España, curso 2009/10



Fuente: INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2009-2010

En el gráfico anterior, podemos ver cómo el número de mujeres va disminuyendo conforme se sube de posición en la estructura jerárquica que conforma la carrera académica. Se produce el efecto de las “tijeras invertidas”, denominado así por el gráfico que resulta de la representación de la distri-

bución según el sexo, de los diferentes niveles académicos, o el fenómeno conocido como “leaky pipelin”, tubería agujereada, el conducto que lleva a las mujeres a los campos dominados por los hombres, en este caso a las cátedras de universidad o a ciertas disciplinas como las ingenierías, está agujereada (Maya Widmer, 2008).

La situación de las mujeres en las universidades del resto de Europa no difiere mucho de las catalanas y españolas. En general, las mujeres representan un porcentaje del profesorado universitario muy bajo. Por ejemplo en el Reino Unido, a pesar de que las mujeres que finalizan el grado son el 54% y la proporción de doctoradas es del 37%, las profesoras tan sólo ocupan el 10% de las plazas. Los Países Bajos tienen la proporción de mujeres profesoras más baja, siendo el 7% (Jeroen Huisman, Egbert de Weert y Jeroen Bartelse, 2002). Además, también se observa la tendencia mencionada previamente, su presencia disminuye conforme aumenta el grado de jerarquía de la categoría:

“Si atendemos al Grado A, esto es, catedráticos/as, nos encontramos con que las mujeres ocupan, de media, el 15,3% de las cátedras en Europa. En cabeza, con un 29,1% se encuentra Rumanía, mientras que Malta está a la cola, con sólo un 2,3% de mujeres. Además de Rumanía, el resto de países en los que la representación femenina es superior al 20% son Letonia (26,5%), Turquía (25,5%), Finlandia (21,2%) y Portugal (20,9%), y aquellos con menos de un 10% son, junto con Malta, Austria, Bélgica, Alemania y los Países Bajos. (...) no hay ningún país en el que la proporción de mujeres en los niveles más altos de la jerarquía académica se corresponda con la proporción de mujeres en el cuerpo estudiantil” (Pág. 90, Maya Widmer, 2008).

Ante estos datos, la incorporación femenina en la ciencia, se ha descrito como el paso de una situación de exclusión a una caracterizada por la segregación según disciplina y nivel jerárquico en la categoría profesional.

“El siglo XX ha sido testigo de la introducción de legislación orientada a corregir estas prácticas discriminatorias. El Tratado de Roma de 1957 estableció el principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los Estados miembros. La legislación sobre igualdad entre géneros que se introdujo a escala nacional en los años 70 y 80 situó la discriminación sexual en la ilegalidad. Pero aún ahora, en el inicio del siglo XXI, los hombres y las mujeres se hallan segregados en diferentes ámbitos científicos. Esta segregación es:

- Horizontal: las mujeres están confinadas a ciertos ámbitos científicos como la biología y las ciencias médicas.
- Vertical: las mujeres constituyen en torno a la mitad de los estudiantes universitarios de ciertas disciplinas, pero su representación en el profesorado es escasa.
- Contractual los hombres cuentan con una mayor probabilidad de alcanzar la titularidad de un puesto; las mujeres firman más a menudo contratos de corta duración y a tiempo parcial” (ETAN, 2001, pág. 22).

En cuanto al personal de la administración y servicios de las universidades españolas, la situación general es bien distinta a la del profesorado puesto que las mujeres representan el grupo mayoritario, el 58,5% (INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2009-2010). Estas distribuciones se reproducen e incluso se acentúa un poco más en las universidades catalanas donde la proporción de mujeres se sitúa entorno al 65% (UNEIX, curso 2009-2010). No obstante, un dato importante es que en las categorías laborales más altas son los hombres quienes tienen mayor peso; concentrándose sobre todo en las posiciones de técnicos y en las de dirección (María Jesús Izquierdo, 1999).

En la distribución de los cargos académicos, las mujeres están infrarepresentadas en los órganos de gobierno, de la misma manera que lo están en las posiciones de poder y decisión del resto de instituciones públicas, donde su participación es muy reducida y son los hombres quienes ocupan la mayor parte de dichas posiciones (Inés Alberdi en Rita M^a Radl, 1996).

Así pues, los datos anteriores evidencian que en la actividad científica, de producción y transmisión del conocimiento, las mujeres son todavía minoría representando solamente alrededor del 35% del profesorado universitario español. Y que siendo el colectivo más numeroso, no sólo dentro del estudiantado sino también de los y las tituladas, y dentro del personal de la administración y servicios, su presencia se reduce conforme se sube de posición.

2.2. Universitat Autònoma de Barcelona

En la Universitat Autònoma de Barcelona las mujeres presentan la misma situación aunque un poco más favorable en algunos aspectos. Según los datos publicados por el Observatori per a la Igualtat de la UAB⁴, a 2010 las mujeres representan el 38,3% del profesorado y el 22,5% de las cátedras, cifras que se han mantenido prácticamente estancadas en los últimos cursos.

**Tabla 1: Evolución de la proporción de profesoras según categoría y año.
UAB, curso 2009/10**

Categoría	2004	2006	2007	2008	2009	2010
Catedrática de universidad	22,7	22,0	22,0	22,0	22,8	22,5
Titular de universidad y profesorado agregado	37,5	38,1	38,8	37,5	38,9	39,1
Catedrática de escuela universitaria	31,0	31,0	33,3	36,4	35,0	35,0
Titular de escuela universitaria	55,0	55,2	51,6	51,6	49,2	47,1
Interina	8,7	18,8	31,3	31,3	30,0	33,3
Profesorado lector y ayudante doctora	-	-	-	48,0	45,0	49,5
Ajudante LUC	41,7	49,0	50,0	50,0	53,7	47,4
Ajudante de escuela universitaria	-	-	-	-	-	-
Asociada médica	26,7	27,3	30,8	30,8	32,3	34,1
Asociada	41,4	41,4	42,7	42,7	41,3	40,5
Profesora visitante	28,6	40,0	28,6	28,6	31,3	31,6
Emérita	33,3	36,0	52,3	52,3	49,5	48,9
Otros	46,8	43,1	40,5	41,2	40,0	50,0
Total	37,2	37,2	38,3	38,3	38,1	38,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la OGID, Oficina de Gestión de la Información y Documentación de la UAB

En la tabla anterior, vemos cómo la tendencia en la promoción apunta hacia un estancamiento de las mujeres en las categorías como la titularidad, la ayudantía o el profesorado asociado en donde su proporción se sitúa igual o por encima del total. Podemos afirmar que a medida que ascendemos en la categoría académica menor es la presencia de las mujeres y menos equitativa resulta la distribución. Otro indicador de este estancamiento, lo encontramos también en la evolución que ha experimentado la relación entre las categorías de TU y CU, la cual se ha mantenido relativamente estable a lo largo de diez años. Está relación, mide el número de docentes que ocupan una titularidad por cada cátedra, distinguiendo por sexo. Así, vemos que en el caso de las mujeres en los últimos 14 años suele haber una catedrática por cada cuatro titulares, mientras que en el caso de los hombres la media se sitúa en un catedrático cada dos titulares de universidad.

⁽⁴⁾Se puede acceder a esta información a través del web del Observatori per a la Igualtat de la UAB <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>

Tabla 2: Evolución de la relación TU/CU según sexo y año. UAB, curso 2009/10

Año	Mujeres			Hombres		
	(a) CU	(b) TU	Razón (b)/(a)	(a) CU	(b) TU	Razón (b)/(a)
1996	56	230	4,1	250	500	2,0
1997	57	250	4,4	261	521	2,0
1998	62	275	4,4	266	535	2,0
1999	69	285	4,1	276	543	2,0
2000	71	303	4,3	276	551	2,0
2001	71	311	4,4	271	561	2,1
2002	74	317	4,3	275	565	2,1
2003	74	366	5,0	272	617	2,3
2004	75	353	4,7	256	606	2,4
2005	74	347	4,7	263	573	2,2
2006	74	338	4,6	265	550	2,1
2007	81	323	4,0	289	510	1,8
2010(*)	86	396	4,6	297	616	2,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la OGID, Oficina de Gestión de la Información y Documentación de la UAB

(*) Se ha incluido también al profesorado agregado

Esta relación puede ser tomada como indicador de las desigualdades que existen en la promoción académica entre mujeres y hombres, más cuando los currículos y prácticas profesionales de ambos sexos no son tan diferentes (Laura Duarte, 2012). Por ejemplo, considerando los datos del curso 2009/2010, se observa que la media de tramos de investigación obtenidos por mujeres y hombres que ocupan la titularidad de universidad o categoría equivalente es prácticamente la misma (1,6 y 1,7 respectivamente), o que al desagregar el dato la proporción de profesoras con 2 y más tramos de investigación (requisito mínimo para acceder a la cátedra de universidad) es prácticamente la misma que la general, 51,1%.

Tabla 3: Méritos de investigación del profesorado titular de universidad y categoría equivalente⁵ de la UAB por sexo (tramos reconocidos al largo de la trayectoria desde 1957 a 2010)

Tramos de investigación		Dones	Homes	Total
0	n	86	124	210
	% c	21,3	19,7	20,3
1	n	111	177	288
	% c	27,5	28,1	27,9
2 y más	n	206	328	534
	% c	51,1	52,1	51,7
	n	403	629	1.032
Total	% c	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la OGID, Oficina de Gestión de la Información y Documentación de la UAB

⁽⁵⁾Se incluye el profesorado catedrático/a de escuela universitaria y el agregado.

De la misma manera que entre el profesorado, en el colectivo del personal de la administración y servicios (PAS) también se produce cierta concentración de las mujeres en las categorías más bajas. Los datos nos indican que si bien para este colectivo las mujeres representan el grupo mayoritario el porcentaje va disminuyendo conforme aumentamos de grupo o escala. En el caso del personal funcionario, la presencia de las mujeres es muy elevada, siendo el 75,5%. Sin embargo, en la escala A la proporción se reduce en 10,7 puntos sucediendo lo mismo en el caso del personal contratado, aunque la diferencia para este colectivo es menos importante.

Tabla 4: Méritos de investigación del profesorado titular de universidad y categoría equivalente⁶ de la UAB por sexo (tramos reconocidos al largo de la trayectoria desde 1957 a 2010)

Categoría laboral	Mujeres (% f)	Hombres (% f)	Total (n)
Personal funcionario			
Escala A	64,8	35,2	54
Escala B	75,6	24,4	180
Escala C	74,8	25,2	500
Escala D	79,3	20,7	275
Escala E	0,0	100,0	1
<i>Total personal funcionario</i>	<i>75,5</i>	<i>24,5</i>	1.010
Personal laboral			
Grupo 1	49,8	50,2	458
Grupo 2	43,8	56,3	208
Grupo 3	53,6	46,4	519
Grupo 4	55,5	44,5	256
<i>Total personal laboral</i>	<i>51,3</i>	<i>48,7</i>	<i>1.441</i>
Total	61,6	38,7	2.451

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la OGID, Oficina de Gestión de la Información y Documentación de la UAB

Así pues, en las categorías más altas, que son justamente las que agrupan la escala A y el grupo 1, las mujeres presentan una proporción inferior a la correspondiente según su peso en general, o dicho de otro modo, están infrarepresentadas, hecho que se da también en el caso del profesorado y en relación a las cátedras de universidad

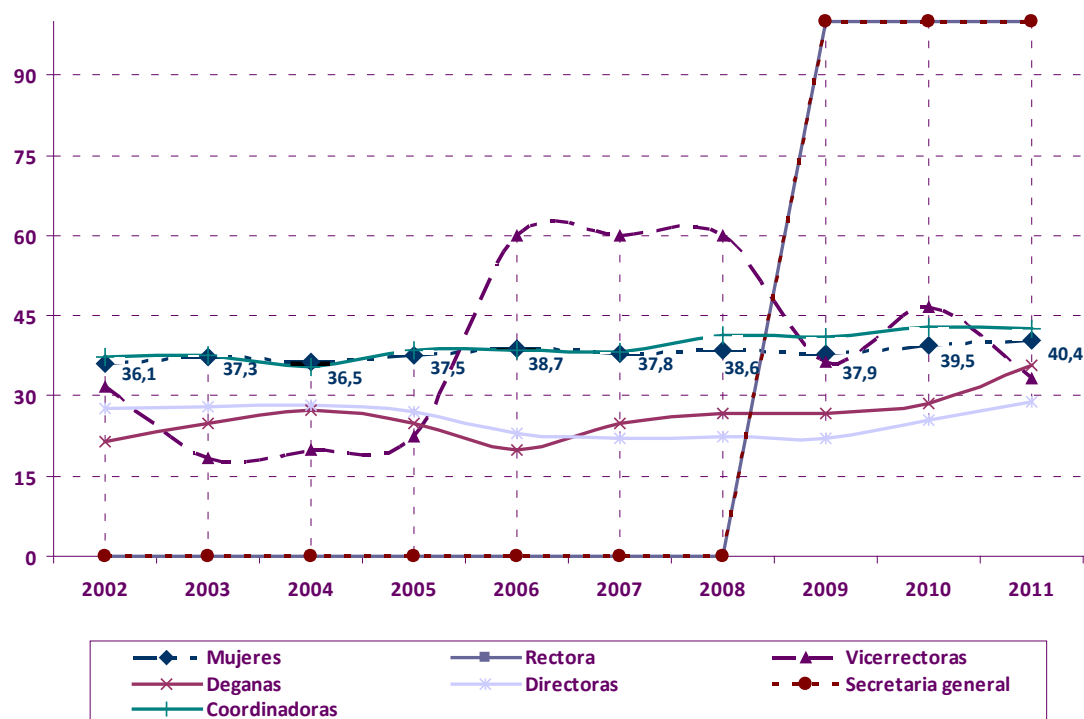
Ahora bien, ¿qué sucede en el ámbito de la gestión y dirección?

Acceso de las mujeres a los cargos de gestión y dirección en la UAB

Como hemos apuntado en el apartado anterior, en los órganos de toma de decisiones y en las categorías de dirección la presencia de las mujeres es también bastante baja; son pocas las profesoras y profesionales que llegan a niveles altos en la gestión y dirección universitaria.

⁽⁶⁾Se incluye el profesorado catedrático/a de escuela universitaria y el agregado.

Gráfico 2: Evolución del porcentaje de profesoras que han ocupado cargos de alta dirección en la UAB. 2002 a 2011



En el gráfico anterior, observamos como en general la evolución de la distribución según el sexo del profesorado que ha ocupado cargos de gestión ha sido favorable para las mujeres: desde el 2002 al 2011 la presencia del colectivo femenino en la gestión académica ha ido en aumento hasta llegar a situarse en el 40,4% (pasa del 36,1% al 40,4%), hecho que nos lleva a afirmar que en la actualidad, por un lado se da una situación de paridad en este aspecto, y por otro, dada la proporción de mujeres entre el profesorado de la UAB (del 38,7% en el 2011) podemos decir que este colectivo está representado. Ahora bien, el aspecto a destacar es que las mujeres se concentran especialmente en los puestos de coordinación y en cambio están infrarepresentadas en los niveles más altos, como son los cargos de vicerrectoras⁷ o las direcciones de los departamentos y decanatos.

A partir de la información obtenida a través de la encuesta, también vemos que se reproduce la misma tendencia y es que el 5,3% de las mujeres ocupa o ha ocupado un cargo de los denominados de alta gestión, mientras que en el caso de los hombres esta proporción representa el 11,8%.

⁽⁷⁾Sólo en el periodo que va del 2006 al 2008 la proporción de vicerrectoras es bastante superior a la media situándose en el 60 por ciento.

Tabla 5: Ocupar o no cargos de alta gestión por sexo. 2011

Ocupar o no cargos de alta gestión (<i>Rectora/a, vicerrector/a, degano/a o director/a de facultad o escuela</i>)		Mujeres	Hombres	Total
Sí	n	10	13	23
	% c	5,3	11,8	7,7
No	n	168,0	94,0	262,0
	% c	89,8	85,5	88,2
No pero me he presentado como candidat/a	n	1,0	0,0	1,0
	% c	0,5	0	0,3
Sin información	n	8,0	3,0	11,0
	% c	4,3	2,7	3,7
Total	n	187	110	297
	% c	100,0	100,0	100,0

Al considerar el colectivo del Personal de la Administración y Servicios, se reproduce la tendencia anterior, conforme vamos subiendo de posición, la proporción de mujeres va disminuyendo. Así, en las categorías más bajas el colectivo femenino está sobrerrepresentado (el 20,2% en las posiciones de auxiliar y equivalente mientras que para los hombres el porcentaje es de 13,6%), en cambio, en las posiciones de dirección sucede lo contrario.

Tabla 6: Distribución de las categorías del PAS por sexo. 2011

Categoría actual		Mujeres	Hombres	Total
Categorías de dirección	n	17	19	36
	% c	4,6	11,7	6,8
Técnico/a superior o cuerpo técnico/a de gestión	n	53	27	80
	% c	14,3	16,7	15,0
Bibliotecario/a, cuerpo de gestión o técnico/a medio	n	80	37	117
	% c	21,6	22,8	22,0
Administrativo/a, técnico/a logístico, técnico/a especialista	n	140	53	193
	% c	37,7	32,7	36,2
Auxiliar administrativo/a, de servicios y oficial de primera	n	75	22	97
	% c	20,2	13,6	18,2
Subalterno	n	2	2	4
	% c	0,5	1,2	0,8
NC	n	4	2	6
	% c	1,1	1,2	1,1
Total	n	371	162	533
	% c	100,0	100,0	100,0

Los datos anteriores son indicativos de que las mujeres tienen menos probabilidades de ascender a la cúpula de poder, hecho que ponen también de manifiesto los estudios considerados. Dichos estudios, a su vez, apuntan algunas de las causas que podrían explicar las diferencias en esta situación: el propio contexto laboral, las normas de género, las expectativas y aspiraciones profesionales, la formación, la edad y la posición de acceso, y las responsabilidades familiares. Por ello, hemos querido prestar atención a cómo los factores mencionados influyen en el acceso a los cargos de gestión y dirección, considerando a su vez cómo la variable sexo explica también el comportamiento de estas variables.

3.1. Contexto institucional

Como se comentaba en el apartado anterior, la presencia de las mujeres como estudiantes en las universidades españolas ha ido en aumento, hasta llegar a ser el colectivo con mayor presencia. Sin embargo, la proporción de profesoras y directivas dentro de esta institución resulta aun muy baja, por lo que todavía se habla del carácter masculino del mundo científico, que es a la vez causa y consecuencia de la escasa participación del colectivo femenino en el ámbito académico y de la posición que ocupan en éste.

La organización propia del trabajo científico, se ha caracterizado por la creación de redes o círculos informales de colegialidad y de poder de los cuales las mujeres aun permanecen excluidas o su participación resulta muy reducida. La institución universitaria ha estado dominada, y el ámbito laboral en general, por los hombres, hecho por el cual dicho sistema se ha instaurado y desarrollado en base a las normas y prácticas masculinas. A día de hoy, siguen vigentes procedimientos para la promoción que surgieron cuando el acceso a la universidad era exclusivo para los hombres. Este hecho comporta que los aspectos que influyen en la trayectoria estén fuertemente arraigados en los valores masculinos y perjudiquen no sólo las trayectorias de las mujeres sino su acceso a posiciones de influencia institucional.

“Las élites que han sido tradicionalmente masculinas tienden a seguir siéndolo, ya que se reproducen en buena medida por cooptación y tienden a seleccionar a los que son de los suyos, además de ser las que definen las cualidades que se requieren para pertenecer a dichos grupos. Las élites masculinas tienden a perpetuarse y ello es causa y efecto del androcentrismo dominante en la política, la economía, la universidad, la cultura y la religión.” (Inés Alberdi en Rita M^a Radl, 1996, Pág. 71)

“(…) Se crean cúpulas de poder académico masculino, que son anómalas porque en absoluto guardan proporción con el número de estudiantes y profesoras existentes en las últimas décadas. Incluso admitiendo un desequilibrio numérico, la participación de mujeres en la jerarquía académica no guarda una proporción dentro de esa desigualdad.” (María Antonia García y María Luisa García, 1999, Pág. 80)

“(…) situación como de abandono, en el sentido que los criterios de promoción enfatizan las características típicamente masculinas y a la pertenencia a redes de intercambio basadas en el patrocinio, que suelen excluir las mujeres (Marita Sánchez et alri, 2004, pág. 5-6)

En el ámbito de la gestión académica, observamos precisamente la importancia del entorno en el acceso a un cargo de gestión, y es que la vía mayoritaria apuntada por el profesorado encuestado es el ofrecimiento directo, el 49%, o la propuesta por parte de los y las compañeras, el 33,1%. Por el contrario, sólo un 15,5% accede porque se ofrece y es aceptada su candidatura, así mismo, también en este caso la aceptación de los demás resulta esencial. Es por lo tanto un proceso que depende del entorno y de las relaciones que se establecen, y menos de la propia iniciativa o interés manifiesto del profesor o profesora.

Tabla 7: Vía de acceso a los cargos de gestión por sexo. 2011

Vía de acceso a cargos de gestión		Mujeres	Hombres	Total
Me ofrecí y aceptaron mi candidatura	n	18	21	39
	% c	11,5	22,3	15,5
Me ofrecieron ocupar el cargo y acepté	n	85	38	123
	% c	54,1	40,4	49,0
Me propusieron, se aceptó la propuesta y acepté el cargo	n	48	35	83
	% c	30,6	37,2	33,1
Otras	n	6	0	6
	% c	3,8	0,0	2,4
Total	n	157	94	251
	% c	100,0	100,0	100,0

Nota: Es necesario tener presente que el número total, 251 no coincide con el número total del profesorado que ocupa o ha ocupado un cargo de gestión (193) ya que los datos de esta tabla hacen referencia a las vías de acceso a los cargos de gestión y por lo tanto, un profesor o profesora si ha ocupado más de un cargo puede ser que contemple también vías de acceso diferentes.

Todo y que la vía de acceso más frecuente es la misma para mujeres y hombres, vemos que el propio ofrecimiento y el ser propuesto por las y los compañeros se da en más casos entre el profesorado masculino (el 22,3% y el 37,2% respectivamente), mientras que para las mujeres esta situación se presenta cuando la vía de acceso es el ofrecimiento (el 54,1%). Además, cabe mencionar el hecho de que el colectivo femenino es el único que menciona otras vías de acceso, las cuales hacen referencia casi exclusivamente a la existencia de un sistema de rotación dentro de su departamento o centro. Otro dato a destacar, es que para las mujeres, la falta de apoyo y soporte del entorno es considerado como un motivo para no estar ocupando cargos en la actualidad, representa el 11,1%, mientras que no hay ningún hombre que haya apuntado esta causa.

Los datos anteriores nos dan indicios⁸ de que el contexto parece ser más favorable al colectivo masculino que al femenino: por un lado, más hombre son propuestos por sus compañeros y compañeras, por otro, únicamente las mujeres se sienten sin apoyo y soporte en la actividad de gestión.

En relación a la dirección de la universidad asumida por el personal de la administración y servicios, el contexto aparece también como un factor condicionante de la trayectoria y por consiguiente del acceso a dichas posiciones de dirección, si consideramos como un posible indicador del mismo los accesos directos a los cargos de dirección. En la tabla siguiente presentamos la distribución del personal que accede a la UAB por categoría de acceso y sexo, considerando únicamente el PAS con titulación universitaria, puesto que según señalan Saymon Spilerman la posición de acceso está estrechamente vinculada al nivel educativo y el acceso a los grupos a los que pertenecen dichos puestos de dirección requieren de estudios universitarios.

⁽⁸⁾Hablamos de indicios porque las frecuencias son muy bajas.

Tabla 8: Categoría de acceso por sexo. 2011

Posición de acceso	Mujeres			Hombres			Total		
	n	% c		n	% c		n	% c	
Categorías de dirección	n		1	5		6			
	% c		0,3	3,9		1,4			
Técnico/a de superior	n		41	21		62			
	% c		13,9	16,5		14,7			
Bibliotecario/aria, cuerpo de gestión o técnico/a medio laboral	n		30	17		47			
	% c		10,1	13,4		11,1			
Administrativo/a, técnico/a logístico, técnico/a especialista laboral y de	n		38	20		58			
	% c		12,8	15,7		13,7			
Auxiliar administrativo/a, de servicios y oficial de primera	n		177	57		234			
	% c		59,8	44,9		55,3			
Personal subalterno	n		4	3		7			
	% c		1,4	2,4		1,7			
NC	n		5	4		9			
	% c		1,7	3,1		2,1			
Total	n		296	127		423			
	% c		100,0	100,0		100,0			

Nota: El número de casos, 423, no coincide con el número total de PAS que conforma la muestra (533), ya que para este cruce sólo se ha considerado el personal con estudios universitarios

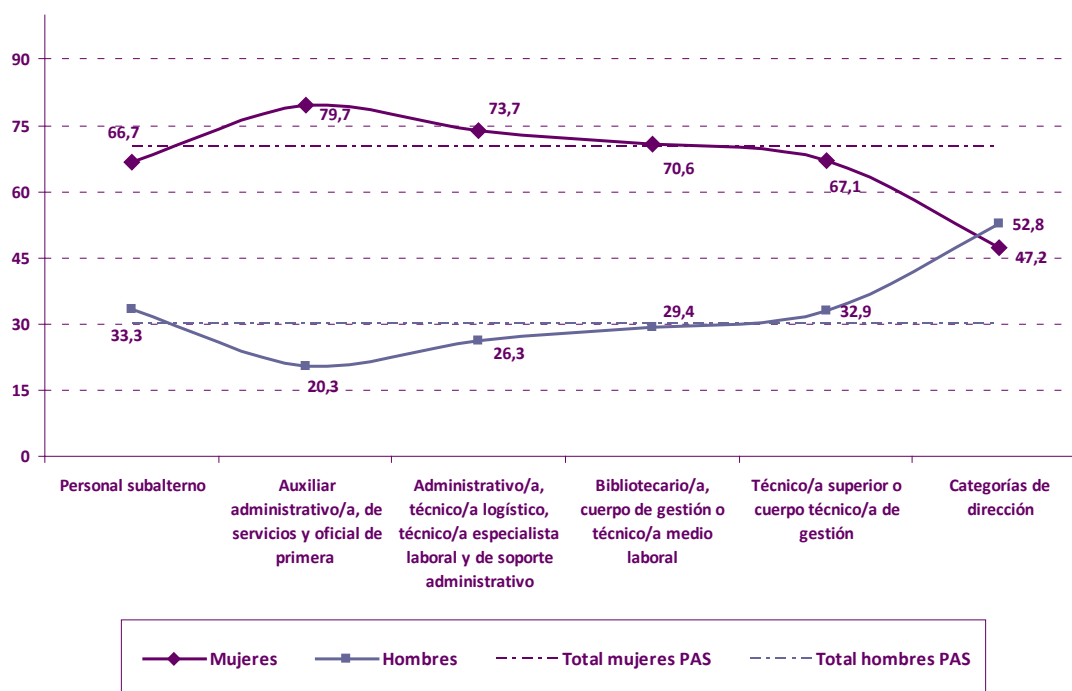
Así observamos, en primer lugar, que aunque es poco frecuente acceder al PAS de la UAB a través de categorías de dirección, (únicamente el 1,4%), es mucho menos frecuente para el colectivo de mujeres, en donde tan sólo el 0,3% se incorpora a través de una posición de dirección, frente al 3,9% de los hombres.

El acceso al cuerpo del PAS del personal con estudios universitarios se produce sobre todo a través de las categorías de auxiliar administrativo y administrativa o equivalente, el 55,3%, pero esta tendencia se observa especialmente para el colectivo de mujeres, prácticamente el 60%. En cambio, el 45% de sus compañeros acceden a través de estas categorías y es que los hombres presentan más probabilidad de acceder al PAS de la UAB por medio de posiciones superiores a las de auxiliar o equivalente, y en especial a través de categorías de dirección. Ante estos datos, se nos plantean dos posibles causas, o bien la institución, los criterios y procesos de selección existentes, tiende a favorecer más al colectivo masculino que al femenino en cuanto al acceso directo a las categorías más altas (es decir, sin promoción interna), o bien las mujeres se presentan menos a este tipo de plazas, o quizás sea el resultado de ambos fenómenos. Con los datos disponibles no podemos determinar cuál es la influencia de las causas mencionadas puesto que para ello se debería analizar una muestra de procesos de selección y adjudicación de plazas de dirección. En todo caso, la tabla anterior pone de manifiesto la existencia de cierto grado de segregación vertical⁹, tanto en la distribución según el sexo de las categorías actuales (como vemos en la tabla 6) como en las de acceso. Cristina Bordería y Cristina Carrasco, ponen en evidencia como todavía hoy las posiciones con mayor remuneración

⁹Se entiende por segregación ocupacional la separación espacial u ocupacional entre mujeres y hombres. Esta separación es percibida como el resultado de prácticas discriminatorias en el acceso a las ocupaciones debido a preferencias que se construyen socialmente entorno a qué actividades o posiciones son más adecuadas para las mujeres y cuáles para los hombres. Se distingue entre la segregación horizontal y la vertical. La primera, para referirse a la diferente participación entre hombres y mujeres en las ocupaciones, y la segunda respecto a las categorías o posiciones (Cristina Borderías y Cristina Carrasco, 1994).

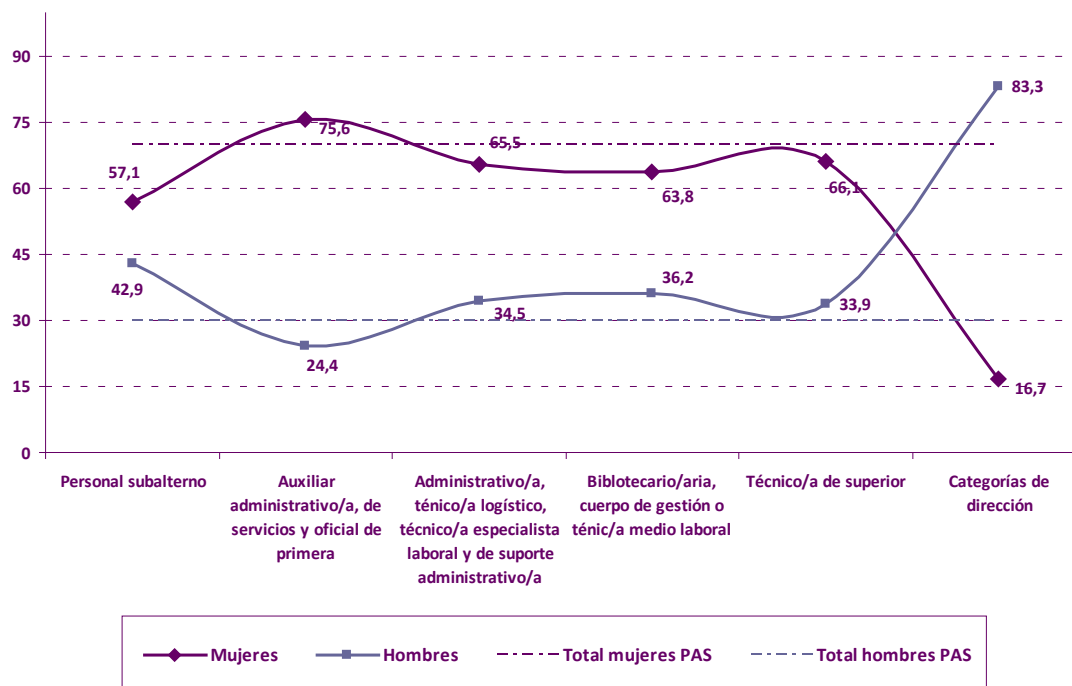
y estatus están reservadas a los hombres por lo que las mujeres ocupan sobre todo posiciones más bajas.

Gráfico 3: Categoría actual según el sexo. 2011



Nota: Los datos hacen referencia al personal con titulación universitaria. Las líneas etiquetadas como “Total mujeres PAS” y “Total hombres PAS” hacen referencia a la proporción de mujeres y la de hombres respectivamente en el PAS lo cual nos da el dato de referencia para comparar la distribución de las categorías según el sexo.

Gráfico 4: Categoría de acceso según el sexo del PAS. 2011



Precisamente, los datos nos muestran la tendencia apuntada por ambas autoras, la cual podemos observar de manera más rápida y directa a través de los gráficos anteriores. Por lo general, podemos apreciar que la proporción de hombres es más alta en relación a su total en las posiciones superiores y por lo tanto las mujeres presentan porcentajes por encima de su media general en las categorías más bajas. Aunque dicho comportamiento se da tanto al considerar la categoría que se ocupa en la actualidad como la categoría de acceso, ésta se acentúa un poco más en relación a esta última variable y respecto a las posiciones superiores.

La posición de acceso es considerada una de las variables que mejor explican o predicen la secuencia de posiciones que se producen en la trayectoria de los individuos. Saymon Spilerman (1977) utiliza el concepto de puerta de acceso para hablar de esta primera categoría que conforma la carrera, y establece que varía -en naturaleza y número de posibilidades- según la profesión; hay profesiones que permiten una única categoría de acceso mientras que hay otras que permiten más de una. Efectivamente, a través del estudio de las trayectorias del PAS hemos podido evidenciar que la posición de acceso determina en parte la promoción y el ascenso a las categorías de dirección¹⁰.

⁽¹⁰⁾Los datos generales del estudio de los condicionantes de la trayectoria del PAS de la UAB, nos muestran que si bien las mujeres son mayoría entre el personal de la administración y servicios, a medida que se va avanzando en las posiciones más altas su presencia va disminuyendo. Las principales dificultades para las mujeres parecen, por lo tanto, situarse en la promoción hacia las categorías de dirección. Por este motivo, el estudio se ha centrado en la influencia de determinados factores en la carrera del PAS pero tomando como referencia el colectivo que asciende hacia estas posiciones, por lo que del total de la muestra se han considerado únicamente aquellos casos que cumplían los siguientes criterios de inclusión: 1) en la actualidad ocupan categorías de dirección 2) o bien no ocupan dichas categorías pero dada la antigüedad se podrían haber promocionado; se toma como antigüedad mínima la media de años que ha tardado el PAS que en la actualidad ocupa un cargo de dirección en obtener dicha categoría, 11 años. De este modo se pretende determinar con más precisión cuales son los aspectos que llevan a obtener una categoría de dirección y a la vez eliminar el error que comportaría incluir a la totalidad de la muestra, con el personal recientemente incorporado.

Tabla 9: Categoría actual por categoría de acceso y sexo. 2011

Categoría actual	Categoría profesional de acceso (*)							Total
	1	2	3	4	5	6		
Mujeres								
Categorías de dirección	n	1	6	1	1	8	0	17
	% c	100,0	85,7	33,3	25,0	10,7	0,0	18,7
Técnic/a superior o cuerpo técnic/a de gestión	n	0	0	0	1	5	0	6
	% c	0,0	0,0	0,0	25,0	6,7	0,0	6,6
Bibliotecario/aria, cuerpo de gestión o técnico/a medio laboral	n	0	0	1	1	32	1	35
	% c	0,0	0,0	33,3	25,0	42,7	100,0	38,5
Administrativo/a, técnico/a logística, técnico/a especialista laboral y de soporte administrativo	n	0	1	1	1	28	0	31
	% c	0,0	14,3	33,3	25,0	37,3	0,0	34,1
Auxiliar administrativo/a, de servicios y oficial de primera	n	0	0	0	0	2	0	2
	% c	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	2,2
Total	n	1	7	3	4	75	1	91
	% f	1,1	7,7	3,3	4,4	82,4	1,1	1,1
	% c	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0	100,0
Hombres								
Categorías de dirección	n	5	5	3	1	5	0	19
	% c	100,0	100,0	100,0	33,3	20,8	0,0	42,2
Técnic/a superior o cuerpo técnic/a de gestión	n	0	0	0	0	3	0	3
	% c	0,0	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0	6,7
Bibliotecario/aria, cuerpo de gestión o técnico/a medio laboral	n	0	0	0	1	11	3	15
	% c	0,0	0,0	0,0	33,3	45,8	60,0	33,3
Administrativo/a, técnico/a logística, técnico/a especialista laboral y de soporte administrativo	n	0	0	0	1	5	1	7
	% c	0,0	0,0	0,0	33,3	20,8	20,0	15,6
Auxiliar administrativo/a, de servicios y oficial de primera	n	0	0	0	0	0	1	1
	% c	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	2,2
Total	n	5	5	3	3	24	5	45
	% f	11,1	11,1	6,7	6,7	53,3	11,1	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0	100,0
Total								
Categorías de dirección	n	6	11	4	2	13	0	36
	% c	100,0	91,7	66,7	28,6	13,1	0,0	26,5
Técnic/a superior o cuerpo técnic/a de gestión	n	0	0	0	1	8	0	9
	% c	0,0	0,0	0,0	14,3	8,1	0,0	6,6
Bibliotecario/aria, cuerpo de gestión o técnico/a medio laboral	n	0	0	1	2	43	4	50
	% c	0,0	0,0	16,7	28,6	43,4	66,7	36,8
Administrativo/a, técnico/a logística, técnico/a especialista laboral y de soporte administrativo	n	0	1	1	2	33	1	38
	% c	0,0	8,3	16,7	28,6	33,3	16,7	27,9
Auxiliar administrativo/a, de servicios y oficial de primera	n	0	0	0	0	2	1	3
	% c	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	16,7	2,2
Total	n	6	12	6	7	99	6	136
	% f	4,4	8,8	4,4	5,1	72,8	4,4	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0	100,0

1. Categorías de dirección

2. Técnico/a superior

3. Bibliotecario/a, cuerpo de gestión o técnico/a medio laboral

4. Administrativo/a, técnico/a logística, técnico/a especialista laboral y de soporte administrativo

5. Auxiliar administrativo/a, de servicios y oficial de primera

6. Subalterno/a

La tabla anterior nos indica que la totalidad del PAS que accedió con la categoría de personal técnico superior en la actualidad ocupa una posición de dirección, el 91,7%. También acceder con posiciones intermedias (escala B y grupo 2) aparece como una posición favorable para el ascenso a las categorías más altas, el 66,7% está en la actualidad ocupando categorías de dirección. En relación al colectivo que accedió con el resto de categorías, el resultado más frecuente a fecha de hoy es el ascenso a las posiciones intermedias. Los resultados nos indican que el acceso con cualquiera de las categorías que conforman el cuerpo de personal de la administración y servicios, excepto la de subalterno o subalterna, puede comportar el ascenso a las posiciones de dirección. Ahora bien, como más alta sea la categoría con la que se inicia la carrera, más alta será la probabilidad de promocionarse hasta las categorías de dirección, especialmente si esta categoría de acceso es la de personal técnico superior. Esta tendencia se da para ambos sexos, aunque se observan indicios de que es un poco más favorable para el colectivo masculino. Y es que todos los hombres que han accedido con la categoría del grupo 1 y 2 o la escala A y B¹¹ han acabado ocupando una posición de dirección mientras que no podemos afirmar lo mismo en el caso de las mujeres.

Así pues, se observa que la posición de inicio es un factor importante en la promoción hacia las categorías de dirección, y que precisamente los hombres tienden a acceder en mayor proporción que las mujeres a través de posiciones favorables al ascenso e incluso presentan una mayor probabilidad de entrar directamente con una categoría de dirección, sin necesidad de promoción interna. Es en este sentido que afirmamos que el contexto institucional se presenta poco favorable al colectivo femenino en cuanto a la ocupación de cargos de gestión y dirección, lo cual nos lleva a plantear la necesidad de llevar a cabo estudios que permitan esclarecer por qué los hombres acceden en mayor medida que las mujeres directamente a las categorías de dirección. El estudio realizado y presentado en este artículo únicamente nos permite detectar que existen indicios¹² de desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso a los cargos de dirección sin poder ir más allá y establecer las causas: ¿Los criterios de selección favorecen al grupo de hombres? ¿Se presentan más hombres que mujeres a las plazas de posiciones de dirección?

Además de la influencia del contexto institucional, se mencionan diversos factores como condicionantes de la trayectoria laboral. Las responsabilidades familiares asumidas o las propias aspiraciones y expectativas profesionales tienen un papel importante, y es que muchas de las decisiones que toman los individuos en relación a sus carreras laborales vienen condicionadas por éstas, aunque también se enfatiza que son aspectos estrechamente vinculados entre sí y especialmente dependientes de las normas de género.

3.2. Responsabilidades familiares

Cuando hablamos de las responsabilidades familiares necesariamente nos vemos obligadas a hablar también de la división sexual del trabajo social y por lo tanto de las normas de género. Todavía hoy, vivimos en sociedades donde la organización social del trabajo se establece en base al sexo: los hombres son los que asumen la tarea de provisión mientras que a la mujer se le asigna las obligaciones derivadas del cuidado de las familias -tareas del hogar y atención a los niños y niñas, y a personas dependientes- (María Jesús Izquierdo, 2004). La asignación en cuestión conlleva procesos de socialización diferentes para mujeres y hombres, los unos afines y orientados al desarrollo del trabajo de cuidado y los otros al de provisión. Realizar uno u otro tipo de actividad requiere subjetividades diferentes, hecho que genera que los comportamientos, aspiraciones, deseos, necesidades e intereses de los individuos queden supeditados, en parte, al sexo de los mismos. En este sentido, se habla de normas de género o de identidad o subjetividad de género distinguiendo entre la femenina y la mas-

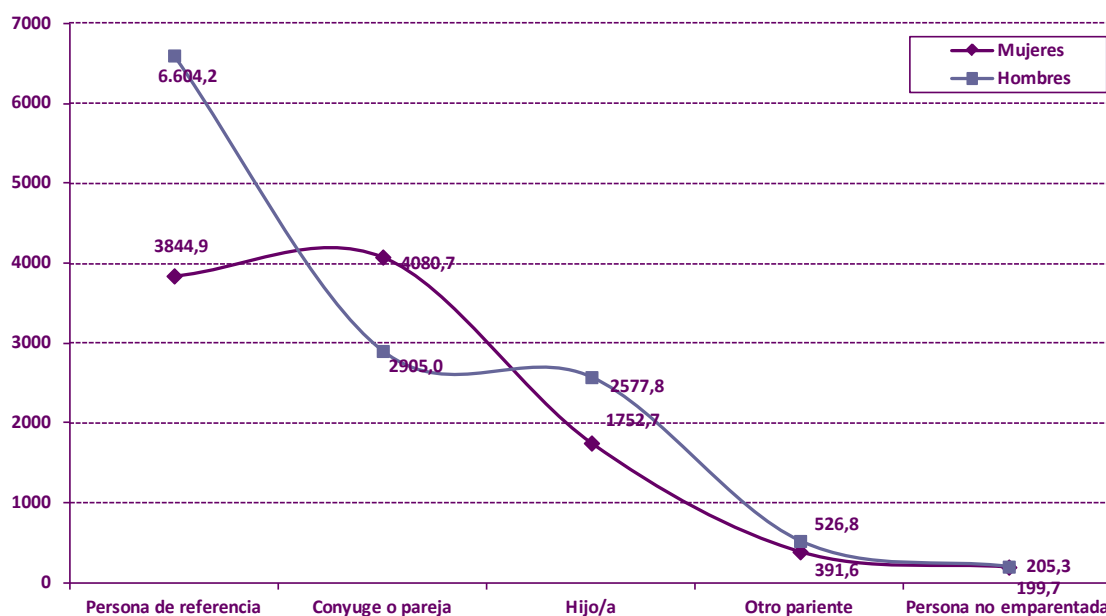
⁽¹¹⁾Los grupos 1 y 2, y de las escalas A y B, engloban a las categorías de técnico/a superior y medio, bibliotecario/a y cuerpo de gestión.

⁽¹²⁾Hablamos de indicios porque las frecuencias son muy bajas.

culina, y cómo dicha actividad puede ser considerada como un factor explicativo de nuestras elecciones y en última instancia de las acciones (María Jesús Izquierdo, 2004). La desigual distribución de las responsabilidades familiares o de las ocupaciones y posiciones laborales son manifestaciones de la reproducción de dichas normas de género, de la misma manera que lo es la composición de las titulaciones o de las disciplinas pudiendo distinguir entre más masculinizadas o feminizadas.

Este hecho ha comportado que si bien en las últimas décadas se ha producido un aumento importante en la participación del colectivo femenino en el mercado laboral (según los datos de la Encuesta de la Población Activa, la tasa de actividad en España pasa de ser del 27,6 en el 1981 al 52,6 en el 2010), esta se produzca en condiciones marcadamente sexistas. De modo que las mujeres, además de continuar presentes en el ámbito propio a su sexo, el familiar, están cada vez más presentes en la esfera pública, sin que se produzca un comportamiento similar en el caso de los hombres y en relación a su participación en la esfera que no es la propia, la familiar.

Gráfico 5. Posición en la estructura familiar de las personas en situación activa y respecto a la persona de referencia por sexo. 2010



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. España. Elaboración propia.

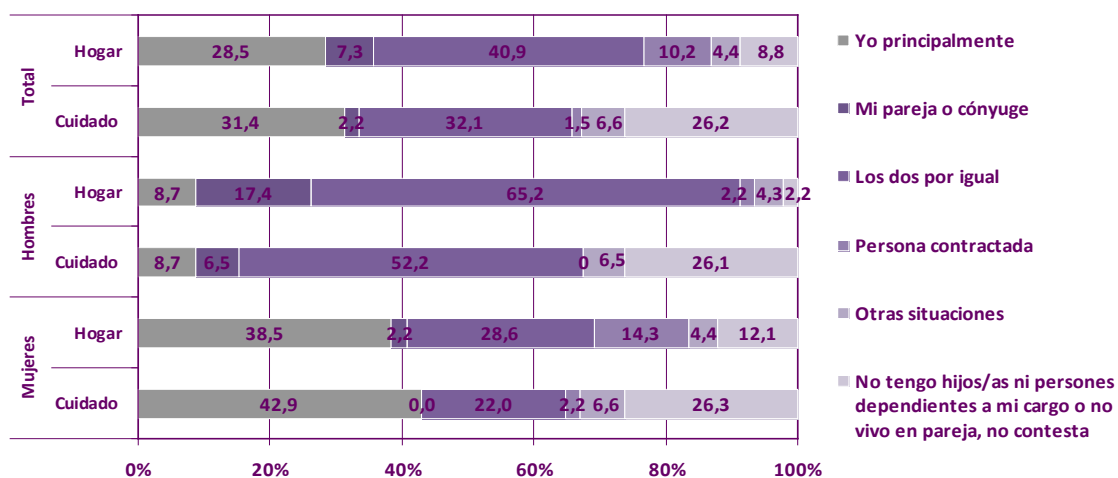
El gráfico anterior es ilustrativo de la situación descrita y es que en relación a la población activa, todavía hoy las mujeres se sitúan sobre todo como cónyuge o pareja y los hombres como la persona de referencia. En la institución universitaria hemos observado también esta tendencia: tanto entre el personal docente e investigador como entre el personal de la administración y servicios, las mujeres asumen en mayor frecuencia que sus compañeros las responsabilidades familiares.

Prácticamente la totalidad del PAS tienen hijos o/e hijas, el 81,8%, aunque la proporción de hombres con hijos e/o hijas (el 87,0%) es un poco más alta que la de las mujeres (79,1%)¹³. La situación familiar más común para las mujeres del PAS es que sean ellas mismas las que se encarguen principalmente de las tareas del hogar (el 38,8%) y del cuidado y atención de las personas dependientes (42,9%) o bien que compartan ambas responsabilidades con sus maridos o parejas, aunque esta segunda opción es bastante menos frecuente (el 28,6% y el 22,0% respectivamente). En cambio, los

⁽¹³⁾Para más detalle ver la tabla 20 del informe correspondiente, disponible en la página web del Observatori per a la Igualtat de la UAB, <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>

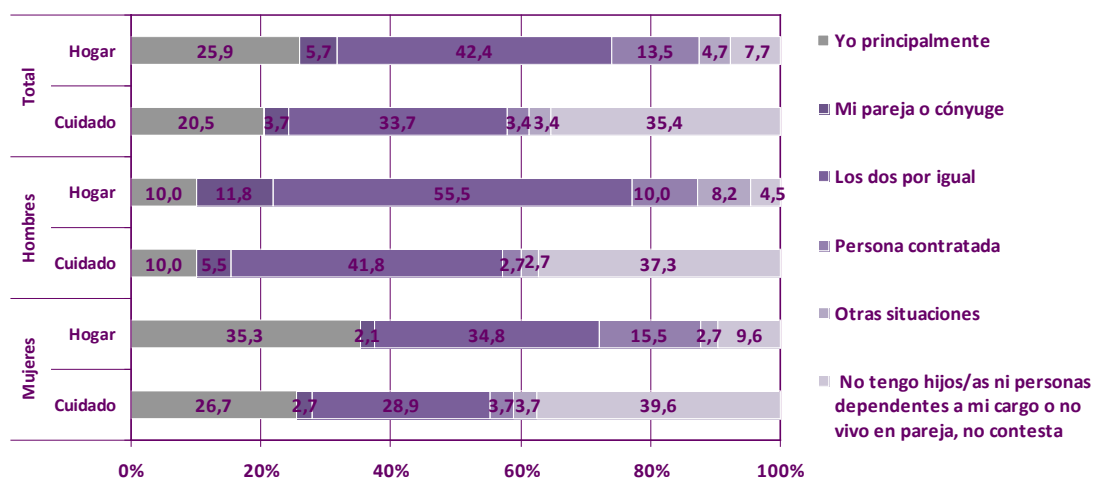
hombres afirman en su mayoría compartir por igual dichas actividades.

Gráfico 6. Distribución de las tareas familiares del PAS de la UAB según el sexo y el tipo de actividad. 2011



En relación al colectivo del profesorado también en su mayoría tienen descendía, más hombres que mujeres, todo y que el porcentaje es un poco menor en relación al PAS y en especial para el PDI que ocupa o ha ocupado un cargo de gestión, el 67,6% de las mujeres y el 70,1% de los hombres¹⁴. En cuanto a la distribución de las tareas familiares, en este aspecto el comportamiento es un poco distinto al del personal de la administración y servicios puesto que, tal y como vemos en el gráfico siguiente, la gran parte de las profesoras afirman más o menos por igual, asumir principalmente las tareas del hogar (el 35,3%) y las de cuidado (el 26,7%), y compartirlas con sus parejas (34,8% y 28,9% respectivamente). En el caso del profesorado femenino, se observa por lo tanto una mayor tendencia que entre el PAS hacia una distribución igualitaria de las responsabilidades familiares.

Gráfico 7. Distribución de las tareas familiares del personal académico de la UAB según el sexo y el tipo de actividad. 2011



⁽¹⁴⁾Para más detalle ver la tabla 21 del informe correspondiente, disponible en la página web del Observatori per a la Igualtat de la UAB, <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>

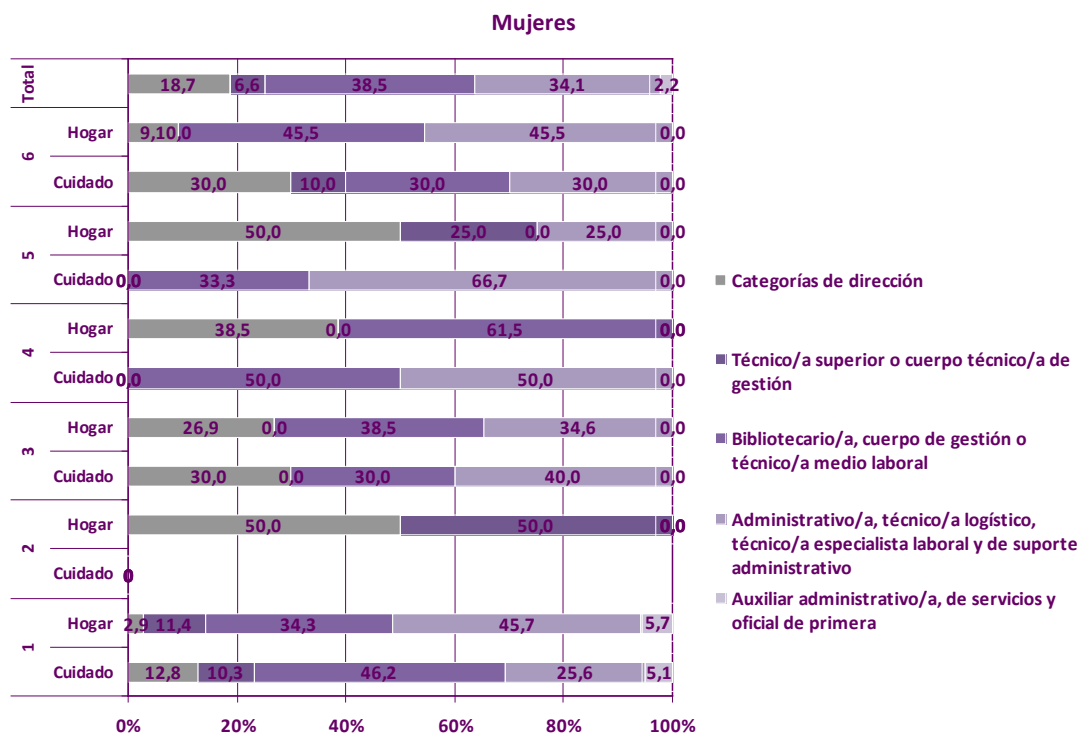
Así mismo, en ambos colectivos (PDI y PAS) la proporción de profesoras que se encarga principalmente de las actividades derivadas del cuidado de la familia y del hogar es siempre mayor que las de sus compañeros situándose bastante por encima de la tendencia total.

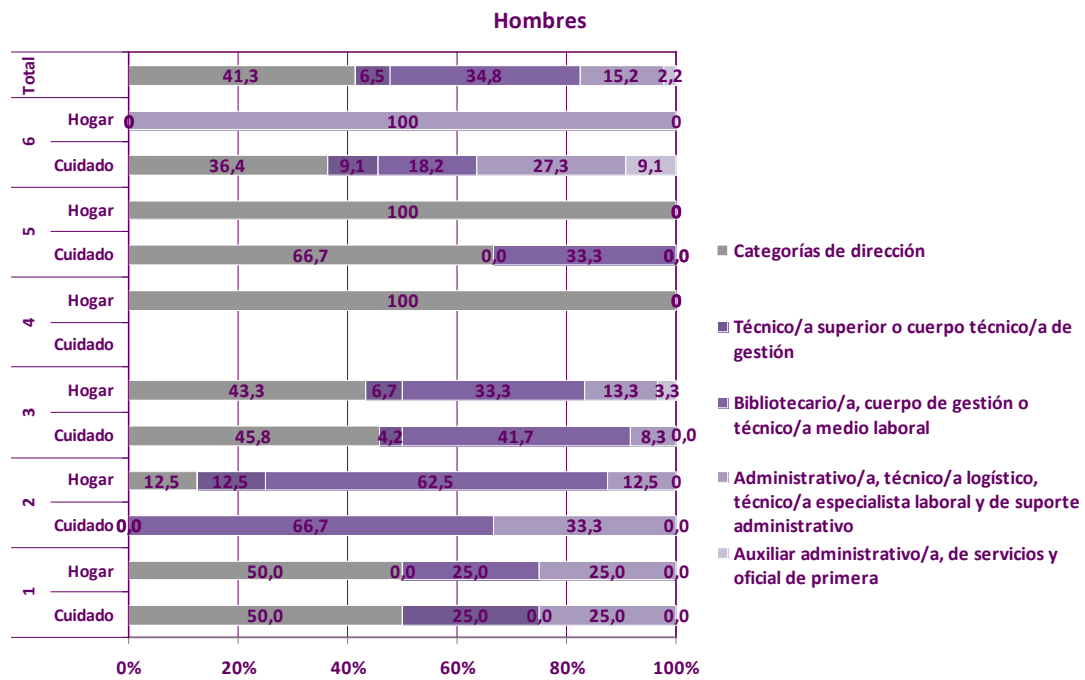
Esto datos nos llevan a afirmar que más mujeres que hombres acaban asumiendo las obligaciones o responsabilidades derivadas de la actividad doméstica y familiar, y las resultantes de las tareas laborales, sufriendo el fenómeno denominado como doble jornada. La participación de las mujeres en la institución familiar y laboral tiene como resultado hacer frente al conflicto que supone trabajar a dedicación completa tanto en el ámbito público como en el doméstico. Por regla general, deben escoger entre varias posibles opciones, a saber, no renunciar a ninguna de las dos responsabilidades (la derivada de la familia y la del trabajo), se trata de mujeres que destacan profesionalmente al igual que sus compañeros pero que a la vez se ocupan del hogar, del cuidado y la educación de sus hijos o/e hijas, o bien renunciar a una u otra responsabilidad, o según momentos diferentes de la vida, alternan entre etapas con dedicación casi exclusiva a la familia, con momentos de dedicación casi plena a la actividad profesional (Fátima Arranz, 2004).

¿Cómo afecta la doble jornada a las trayectorias profesionales del personal de la UAB y al acceso a las posiciones de dirección?

Al considerar la influencia de la distribución de las responsabilidades familiares en el acceso y promoción hacia las categorías de dirección, vemos que ésta presenta cierta incidencia únicamente en el colectivo del PAS, puesto que para el profesorado esta variable no aparece como determinante en la ocupación o no de cargos de gestión.

Gráfico 8. Distribución de las tareas familiares del PAS de la UAB según la categoría actual y el tipo de actividad. 2011

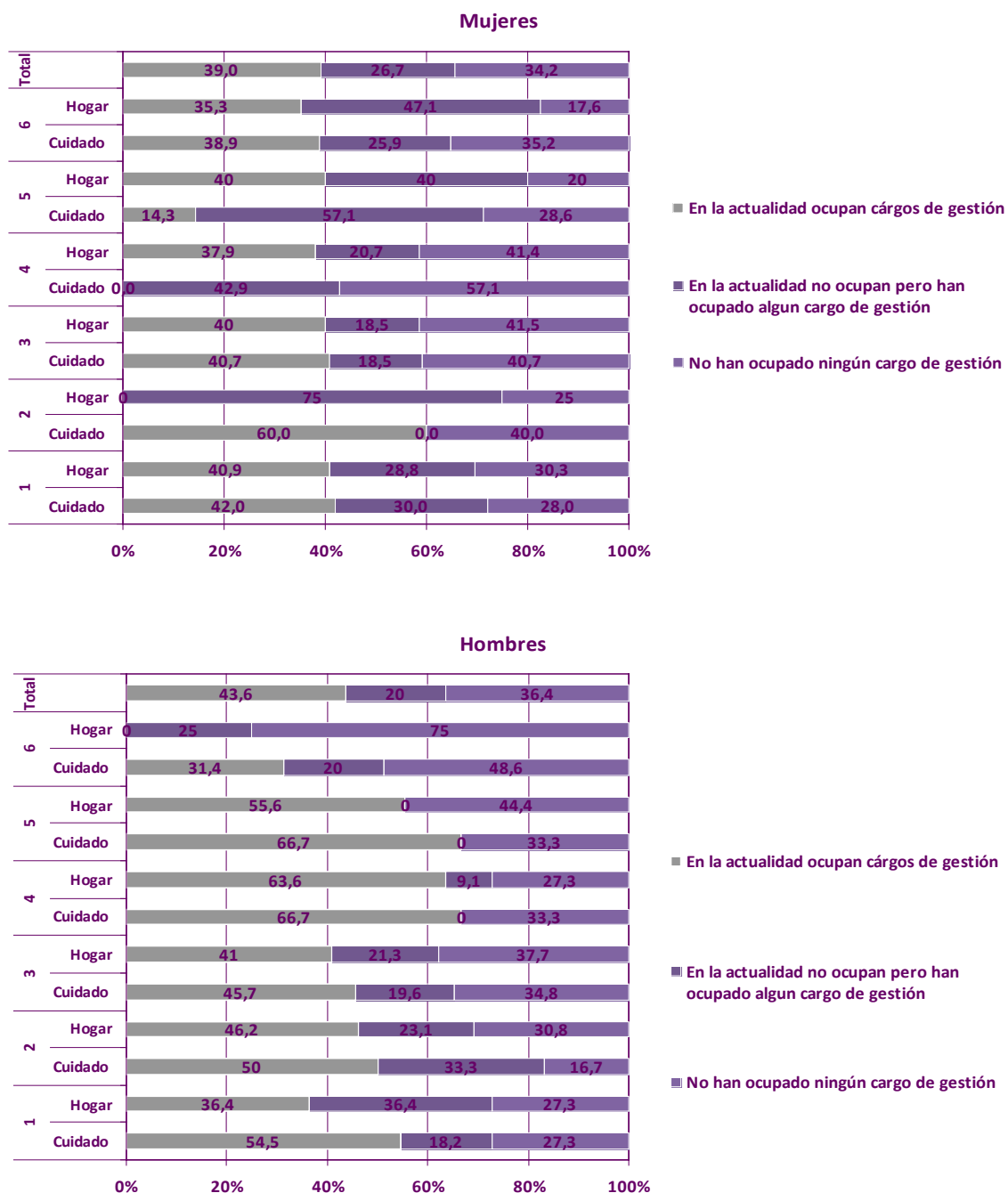




Nota:

1. Yo principalmente
2. Mi pareja o cónyuge
3. Los dos por igual
4. Persona contratada
5. Otras situaciones
6. No tengo hijos/as ni personas dependientes a mi cargo o no vivo en pareja, no contesta

Gráfico 9. Distribución de las tareas familiares del profesorado de la UAB según la categoría actual y el tipo de actividad. 2011



El PAS femenino que manifiesta ser ella misma quien se encarga principalmente de las actividades de cuidado de las personas dependientes y de las tareas del hogar es también el colectivo que presenta una proporción por debajo del total en las categorías de dirección (12,8% y 2,9% respectivamente lo cual supone -5,9 y -15,8 puntos respecto al total). En cambio, está por encima en las posiciones intermedias (grupo 2 o escala B) y en el caso de las tareas de cuidado (46,2%, 7,7 puntos por encima del total), y en las de administrativa o equivalente para las tareas del hogar (45,7%, 11,6 puntos más que el total). Por consiguiente, podemos afirmar que de entre las actividades familiares asumir las tareas del hogar en mayor medida que la pareja o cónyuge tiene una incidencia peor en la promoción en general y, como hemos visto, en el acceso a las categorías de dirección en particular, que ocuparse principalmente del cuidado de las personas dependientes. Compartir estas acti-

vidades con la pareja o no tener responsabilidades familiares son para las mujeres las situaciones más óptimas para llegar a las posiciones de dirección, ya que los porcentajes son mayores que sus correspondientes totales.

Parecer ser que las mujeres consideran la ocupación laboral como una actividad secundaria y su-peditada a las demandas doméstico y familiares, y que planifican sus vidas no sólo conforme a sus aspiraciones profesionales sino también, y principalmente, respecto a sus pretensiones o deseos de formar una familia o de tener hijos o/e hijas (Maureen H. Schnittger y Gloria W. Bird, 1990, y Sonia Lift y Kate Ward, 2001).

Ahora bien, es necesario tener presente que de la misma manera que las normas de género operan en las decisiones que se toman en relación a la trayectoria laboral, la cultura de las organizaciones laborales también influye en el sentido de que las responsabilidades profesionales aumentan o disminuyen las posibles contradicciones ideológicas (entre ser madre, esposa y profesional, por ejemplo). Dado que, como bien decimos, las mujeres tienden a asumir las responsabilidades familiares, de atención y cuidado de la familia, si en una institución la promoción no implica renunciar a dicha actividad, es más probable que las mujeres tengan una carrera ascendente ofreciéndoles así más oportunidades (Julia Evetts, 2000).

3.3. Orientación profesional y percepción de las capacidades

Como bien decíamos en el apartado anterior, las desigualdades de género en las trayectorias laborales se reproducen en muchos casos por las propias decisiones que toman las mujeres en relación a sus carreras profesionales y en edades muy tempranas. Estas decisiones se toman en base a las expectativas (posibilidad esperada) y aspiraciones (deseo) laborales y la percepción de nuestras capacidades las cuales están fuertemente condicionadas por las normas de género y el entorno social en general.

Wendy Patton y MeterCreed (2007), perciben las aspiraciones como el mecanismo que va orientando a las personas en la definición y elección de sus carreras, y que se va formando conforme a la autopercepción que se tiene de un o una misma en relación a las habilidades, intereses y valores. Además, se produce un proceso de ajuste de las aspiraciones iniciales, que son más fantasiosas y poco realistas, en función de las limitaciones personales y contextuales percibidas. De esta manera, las aspiraciones van cambiando o adaptándose a medida que se toma consciencia de las barreras que obstaculizan la obtención de las mismas. Así mismo, las aspiraciones responden siempre a la carrera idealizada, cuando las limitaciones son obviadas o suprimidas. Por el contrario, las expectativas responden a la percepción de la realidad, al tipo de carrera a desarrollar una vez se valoran las oportunidades, las habilidades y otras limitaciones como las económicas. La identidad o normas de género juegan un papel importante en la construcción de la orientación profesional. La "Role Strain Theory" señala que la tensión entre el rol de género y las aspiraciones pueden actuar como obstáculo para el acceso de los hombres a las ocupaciones tradicionalmente femeninas, y de las mujeres a las masculinas (Ruth Simpson, 2005); el deber ser conforme a la posición social según el sexo, como hombre o como mujer, y un deseo que no corresponde a los estereotipos ocupacionales, entran en disputa o tensión. Este hecho puede comportar que en la elección de una ocupación o profesión y en el proceso de construcción de los intereses u orientación profesional, la reducción de la tensión entre la identidad como trabajador/a y la identidad como mujer u hombre se presente como un criterio determinante, la segregación disciplinar que todavía hoy se observa en la institución universitaria puede ser tomado como un indicador de dicha tensión (Shannon N. Davis, 2007) (Chardie L. Baird, 2009).

En la institución universitaria, las aspiraciones y expectativas profesionales se presentan como otro posible factor explicativo de la baja presencia de las mujeres en los cargos de dirección o en las cate-

gorías más altas, en la medida que puede ser el resultado de las diferencias entre mujeres y hombres en sus intereses laborales, unos más orientados a la estabilidad y supeditados a las responsabilidades familiares y otros más orientados a la promoción y el ascenso a las categorías más altas.

Tabla 10: Aspiraciones profesionales del PAS de la UAB según el sexo. 2011

Aspiraciones (categoría que es desea ocupar)		Mujeres	Hombres	Total
1 o A (Jefes/as, directores/as, administradores/as de centro u otros cargos equivalentes)	n	13	6	19
	% c	17,6	22,2	18,8
1 o A (Técnico/a superiores o cuerpo técnico/a de gestión)	n	18	11	29
	% c	24,3	40,7	28,7
2 o B (Jefes o otros cargos equivalentes)	n	13	0	13
	% c	17,6	0,0	12,9
2 o B	n	11	3	14
	% c	14,9	11,1	13,9
Resto	n	14	3	17
	% c	18,9	11,1	16,8
Previsión de buscar otro trabajo fuera de la UAB	n	0	4	4
	% c	0,0	14,8	4,0
NC	n	5	0	5
	% c	6,8	0,0	5,0
Total	n	74	27	101
	% f	73,3	26,7	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Nota: No se ha considerado el PAS que en la actualidad ocupa categorías de dirección (un total de 36 casos)

Efectivamente, entre el colectivo del personal de la administración y servicios observamos diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a su orientación profesional.

En relación a las aspiraciones, la categoría laboral que se desea alcanzar, observamos que en general, las preferencias más frecuentes son las de llegar a ocupar un posición de personal técnico superior o de cuerpo técnico de gestión (28,7%) o alguna categoría de dirección (18,8%), siendo más ambiciosas las aspiraciones de los hombres que las de sus compañeras. Así, mientras al 24,3 per cent de las trabajadoras les gustaría llegar a las posiciones de técnicas del grupo 1 y de la escala A, al 40,7% de sus compañeros manifiestan que les gustaría ocupar este tipo de categorías. También más hombres aspiran a llegar a las categorías de dirección todo y que la diferencia en este caso es menos importante, el 22,2% de los hombres y el 17,6% de las mujeres. Parece ser que los hombres se conforman menos que las mujeres en las categorías más bajas dentro de la jerarquía de posiciones.

Tabla 11: Expectativas profesionales del PAS de la UAB según el sexo.

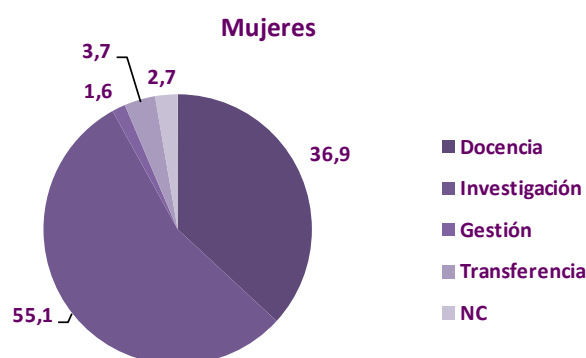
Expectativa (categoría que se cree que se ocupará)		Mujeres	Hombres	Total
1 o A (Jefes/as, directores/as, administradores/as de centro u otros cargos equivalentes)	n	11	5	16
	% c	14,9	18,5	15,8
1 o A (Técnico/a superiores o cuerpo técnico/a de gestión)	n	12	9	21
	% c	16,2	33,3	20,8
2 o B (Jefes o otros cargos equivalentes)	n	12	0	12
	% c	16,2	0,0	11,9
2 o B	n	17	7	24
	% c	23,0	25,9	23,8
Resto	n	19	3	22
	% c	25,7	11,1	21,8
Previsión de buscar otro trabajo fuera de la UAB	n	2	3	5
	% c	2,7	11,1	5,0
NC	n	1	0	1
	% c	1,4	0,0	1,0
Total	n	74	27	101
	% f	73,3	26,7	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

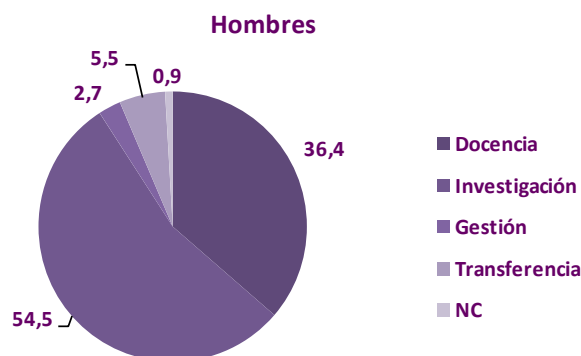
Nota: No se ha considerado el PAS que en la actualidad ocupa categorías de dirección (un total de 36 casos)

También al considerar las expectativas, es decir, la categoría a la cual se espera llegar al valorar las oportunidades y posibilidades reales, vemos que la mayor parte de los hombres creen que podrán ocupar posiciones del grupo 1 o escala A (el 33,3%) y en segundo lugar las denominadas intermedias (escala B o grupo 2) (el 25,9%), mientras que las mujeres piensan que acabaran ocupando sobre todo categorías de administrativas o equivalente (25,7%) y las del grupo 2 o escala B (23,0%).

Si bien es cierto que las mujeres manifiestan menos interés por la promoción que sus compañeros, también más mujeres creen que no podrán promocionarse a la posición que les gustaría, hecho que puede llevar a que dicho colectivo acabe dedicando menos esfuerzos al ascenso y que presionen menos que sus compañeros.

Respecto al profesorado, observamos que la orientación profesional es muy parecida entre mujeres y hombres aunque el colectivo masculino parece manifestar un mayor interés por la gestión académica que sus compañeras.

Gráfico 10. Actividad académica preferida por el profesorado de la UAB por sexo. 2011



En general, si bien la actividad académica señalada como preferida es la investigación, tanto para mujeres (el 55,1%) como para hombres (el 54,5%), la gestión aparece en muy pocos casos (exactamente 6), vemos que el interés por dicha actividad es un poco más bajo entre las mujeres. Por otro lado, entre el profesorado que no ha ocupado todavía cargos de gestión, más hombres que mujeres señalan que les gustaría ejercer esta actividad, el 32,5% frente al 26,6% de las mujeres.

Tabla 12: Interés por ocupar cargos académicos del profesorado de la UAB según el sexo. 2011

Ocupar o no cargos de gestión		Mujeres	Hombres	Total
Sí	n	17	13	30
	% c	26,6	32,5	28,8
No	n	44	23	67
	% c	68,8	57,5	64,4
NC	n	3	4	7
	% c	4,7	10,0	6,7
Total	n	64	40	104
	% f	61,5	38,5	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

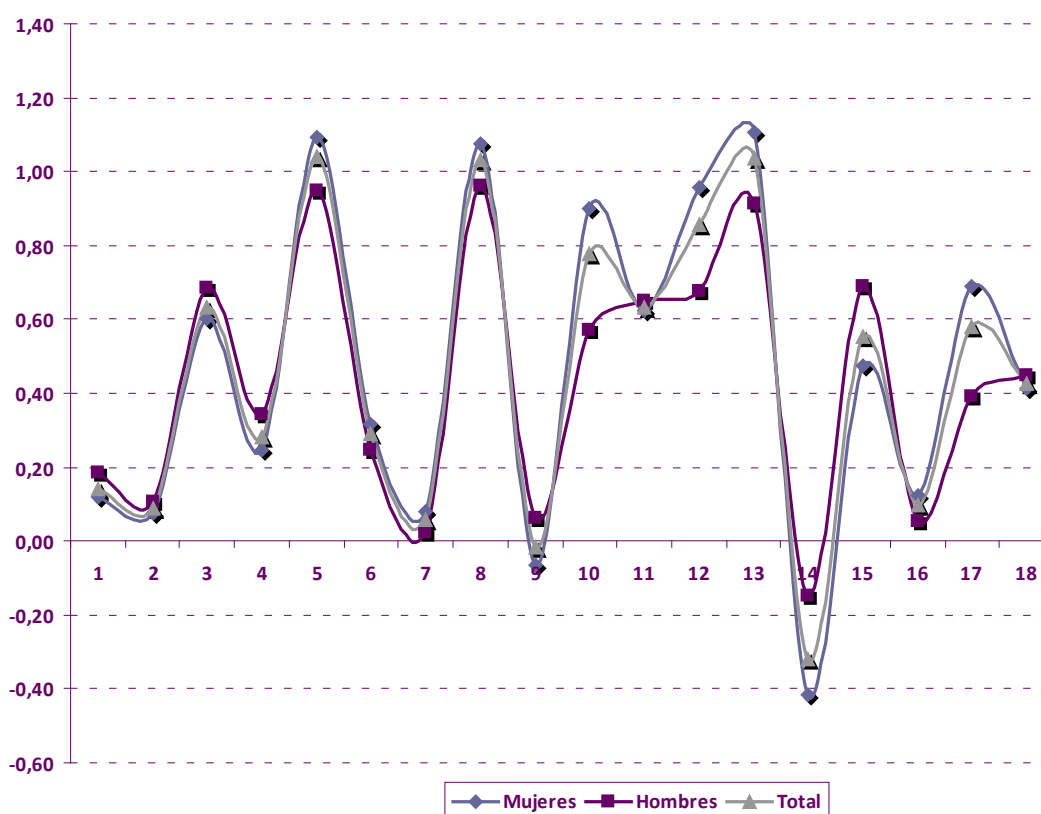
Nota: Estos datos hacen referencia al colectivo que no ha ocupado nunca ningún cargo de gestión, un total de 104 profesores y profesoras

La percepción que el propio individuo tiene sobre sus capacidades para ejercer estas posiciones también es fundamental en la elección de la carrera profesional, y especialmente en la construcción de la orientación profesional. Como ya se ha comentado anteriormente, la orientación profesional se construye en base a la percepción que tiene el individuo respecto a sus habilidades, capacidades y oportunidades, de manera que finalmente éste toma aquella ocupación o sigue la trayectoria que mejor se ajusta a las mismas (Ruth Simpson, 2005).

Diversos estudios indican que las normas de género influyen en esta percepción, observando que las propias mujeres no se sienten bastante capacitadas para realizar aquellas actividades más masculinizadas (Shannon N. Davis (2007) o Chardie L. Baird (2008)). Este hecho determina o influye en sus orientaciones, objetivos o comportamientos en el ámbito profesional y se traduce en una infra-representación de las mujeres en las profesiones dominadas por los hombres, efecto de la propia autoexclusión fundamentada en una percepción de la realidad no objetiva. En cualquier caso, los individuos que se ven a sí mismos como poseedores de abundantes características masculinas, es más probable que aspiren a ocupaciones dominadas por los hombres que aquellos que se atribuyen más bien rasgos femeninos, independientemente de su sexo (Ruth Simpson, 2005).

La dirección y gestión universitaria es precisamente un ámbito todavía hoy dominado por el sexo masculino por lo que la baja presencia de las mujeres o incluso el menor interés de éstas, podría deberse a la percepción por parte de dicho colectivo de la falta de capacidades para ejercer la actividad mencionada. Sin embargo, hemos observado que no existe relación entre ambas variables, los hombres y especialmente las mujeres se consideran portadoras de las habilidades que consideran como importantes para el ejercicio de un cargo de gestión. Las características personales consideradas por el profesorado de la UAB como las más relevantes para el desarrollo de la gestión académica son la responsabilidad (4,82), el sentido ético (4,74), la integridad (4,62), saber planificar y organizar (4,56) y la capacidad para el trabajo en equipo (4,53), sin que haya discrepancia entre los sexos. Estas habilidades son también las valoradas como más presentes en uno o una misma, tanto para las mujeres como para los hombres.

Gráfico 11. Diferencia entre la puntuación media de características y habilidades personales requeridas para la gestión académica y las que uno o una poseen del profesorado de la UAB por sexo. 2011



1 Responsabilidad

2 Sentido ético

3 Capacidad comunicativa

4 Empatía

5 Dotes de liderazgo

6 Carisma

7 Integridad

8 Habilidad de mediación de conflictos

- 9 Autoritarismo
- 10 Diplomacia
- 11 Capacidad para las relaciones interpersonales
- 12 Resistencia a las frustraciones
- 13 Capacidad para la gestión económica y la obtención de recursos
- 14 Sensibilidad
- 15 Saber planificar y organizar
- 16 Inteligencia
- 17 Tomar decisiones rápidas en situaciones difíciles
- 18 Capacidad para trabajar en equipo

Conclusiones

La gestión y la dirección en la institución universitaria es todavía hoy un ámbito dominado por los hombres. En la gestión académica, si bien desde el 2002 al 2011 la presencia del colectivo femenino ha ido en aumento hasta llegar a una situación de paridad, las mujeres se concentran especialmente en los puestos de coordinación y en cambio están infrarepresentadas en los niveles más altos, como son los cargos de vicerrectoras o las direcciones de los departamentos y decanatos. En relación a la dirección de la administración, se reproduce la tendencia anterior, conforme vamos subiendo de posición, la proporción de mujeres va disminuyendo. Así, en las categorías más bajas el colectivo femenino está sobrerrepresentado, en cambio, en las posiciones de dirección sucede lo contrario. Estos datos son indicativos de que las mujeres tienen menos probabilidades de ascender a la cúpula de poder, hecho que ponen también de manifiesto los estudios considerados.

En el acceso a los cargos de gestión, observamos la importancia del contexto puesto que es un proceso que depende especialmente del entorno y de las relaciones que se establecen, y menos de la propia iniciativa o interés manifiesto del profesor o profesora. Los resultados obtenidos nos dan indicios de que el contexto parece ser más favorable al colectivo masculino que al femenino: por un lado, más hombre son propuestos por sus compañeros y compañeras, por otro, únicamente las mujeres se sienten sin apoyo y soporte en la actividad de gestión. Además, cabe destacar el hecho de que el colectivo femenino es el único que menciona otras vías de acceso, las cuales hacen referencia casi exclusivamente a la existencia de un sistema de rotación dentro de su departamento o centro. En relación a la dirección de la universidad asumida por el personal de la administración y servicios, el contexto aparece también como un factor condicionante de la trayectoria y por consiguiente del acceso a dichas posiciones de dirección, si consideramos como un posible indicador del mismo la promoción interna y el acceso al cuerpo de PAS.

El acceso al PAS del personal con estudios universitarios se produce sobre todo a través de las categorías de auxiliar administrativo y administrativo o similar pero esta tendencia se observa especialmente para el colectivo de mujeres. En cambio, los hombres presentan más probabilidad de acceder al PAS de la UAB por medio de posiciones superiores a las de auxiliar o equivalente, y en especial a través de categorías de dirección. Ante estas observaciones, se nos plantean dos posibles causas, o bien la institución, los criterios y procesos de selección existentes, tiende a favorecer más al colectivo masculino que al femenino en cuanto al acceso directo a las categorías más altas (es decir, sin promoción interna), o bien las mujeres se presentan menos a este tipo de plazas, o quizás sea el resultado de ambos fenómenos. Con los datos disponibles no podemos determinar cuál es la influencia de las causas mencionadas puesto que para ello se debería analizar una muestra de procesos de

selección y adjudicación de plazas de dirección. En todo caso, se pone de manifiesto la existencia de cierto grado de segregación vertical, tanto en la distribución según el sexo de las categorías actuales como en las de acceso, cuando se observa que la posición de inicio es un factor importante en la promoción hacia las categorías de dirección.

Al considerar la influencia de la distribución de las responsabilidades familiares en el acceso y promoción hacia las categorías de dirección, vemos que ésta presenta cierta incidencia únicamente en el colectivo del PAS, puesto que para el profesorado esta variable no aparece como determinante en la ocupación o no de cargos de gestión. El PAS femenino que manifiesta ser ella misma quien se encarga principalmente de las actividades de cuidado de las personas dependientes y de las tareas del hogar es también el colectivo que presenta una proporción por debajo del total en las categorías de dirección. En cambio, está por encima en las posiciones intermedias (grupo 2 o escala B) y en las de administrativa o equivalente. Compartir estas actividades con la pareja o no tener responsabilidades familiares son para las mujeres las situaciones más óptimas para llegar a las posiciones de dirección, ya que los porcentajes son mayores que sus correspondientes totales.

En la institución universitaria, las aspiraciones y expectativas profesionales se presentan como otro posible factor explicativo de la baja presencia de las mujeres en los cargos de dirección o en las categorías más altas; el colectivo femenino del PAS manifiestan menos interés por la promoción que sus compañeros, pero también más mujeres creen que no podrán promocionarse a la posición que les gustaría, hecho que puede llevar a que dicho grupo acabe dedicando menos esfuerzos al ascenso y que presionen menos que sus compañeros. Respecto al profesorado, observamos que la orientación profesional es muy parecida entre mujeres y hombres aunque el colectivo masculino parece manifestar un mayor interés por la gestión académica que sus compañeras.

Bibliografía

ACERED, A. (2010). "Dones, presa de decisions i lideratge en les organitzacions". A Doctes, doctores i catedràctiques: cent anys d'accés lliure de la dona a la universitat. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament d'Innovació, Universitats i Empresa, Consell Interuniversitari de Catalunya.

ALEMANY, C. 2003. "Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso". Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 48 (primavera), pp. 45-56.

ARRANZ, F. 2004. "Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario", Política y Sociedad, núm. 2, vol.41, pp. 223-242.

BIRD, G.W. i BIRD, G.A. 1987. "In Pursuit of Academic Careers: Observations and Reflections of a Dual-Career Couple ". Family Relations, 36, pp.97-100.

BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. 1994. "Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas" a Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina; Alemany, Carmen. (comp.). Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Barcelona: Icaria, colección Economía crítica.

CIDE/Instituto de la Mujer. (2004). Mujeres en cargos de representación del sistema educativo.

DANZIGER, N; EDEN, Y. 2007. "Gender-related differences in the occupational aspirations and career-style preferences of accounting students A cross-sectional comparison between academic school years". Career Development International, vol. 12, pp. 129-149.

- DAVIS, S.N. 2007. "Adolescents' work-family gender ideologies and educational expectations". *Sociological Perspectives*, vol. 50, pp. 249-271.
- DUARTE, L. 2009. *Condicionantes de la trayectoria académica y del acceso a las cátedras en la institución universitaria desde la perspectiva de movilidad ocupacional, la orientación profesional y el sexo. Estudio de caso de la Universitat Autònoma de Barcelona. Treball de recerca de suficiència investigadora de Sociologia. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.*
- ETAN, 2001. *Informe Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Bruselas: Comisión Europea.*
- EVETTS, J. 2000. "Analysing Change in Women's Careers: Culture, Structures and Action Dimensions". *Gender, Work and Organization*, vol. 7, no. 1, pp. 57-66.
- FERNÁNDEZ VALENCIA, A. [Reseña de "Las Académicas (Profesorado universitario y género)" de María Antonia García de León]. *Revista Complutense de Educación*, 12 (2), 747-750.
- FROME, P.M; ALFELD, C.J; ECCLES, J.S; BARBER, B.L. 2009. "Why don't they want a male-dominated job? An investigation of young women who changed their occupational aspirations". *Educational Research and Evaluation*, vol. 12, núm. 4, pp. 359-372.
- FULCHER, M; SUTFIN, E.L; PATTERSON, C.J. 2008. *Individual Differences in Gender Development: Associations with Parental Sexual Orientation, Attitudes, and Division of Labor. Sex Roles*, núm. 58, pp. 330-341.
- GARCÍA, J.M; GUTIÉRREZ, R. "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas", *REIS*, núm. 75. 1996, pp 269-293.
- GARCÍA DE LEÓN, M.A; GARCÍA DE CORTÁZAR, María Luisa. 1999. "Las profesoras de universidad: El reflejo de un poder androcéntrico". *Sociedad y Utopía*, núm. 14, noviembre, pp. 67-82.
- GARCÍA RETAMERO, R. i LÓPEZ ZAFRA, E. (2008). "Atribuciones causales sobre éxito y fracaso y percepción del liderazgo femenino". *Estudios de Psicología*, 29 (3), 273-287.
- GARCÍA RETAMERO, R. i LÓPEZ ZAFRA, E. (2006). "Prejudice against women in male-congenial environments: perceptions of gender role congruity in leadership". *Sex Roles*, (55), 51-61.
- GIACOMETTI, M. (2009). "Women and Leadership in Universities". A la Jornada Internacional en Polítiques d'Igualtat. Lleida: Universitat de Lleida.
- GIACOMETTI, M. (2007). "Survey on Gender and Choice of Profession/Engineering Studies". A BM53 Seminar Reader: Gender equality in the higher education: does the X make the difference?. Brussel·les: European Students Union.
- GIACOMETTI, M. (2002). *Women in Italian universities in Industry & Higher Education. Industry and Higher Education*, 16 (1), 43-48.
- GONZÁLEZ, M.I; Pérez, Eulalia. 2003. "Ciencia, Tecnología y Género", *Revista CTSI*, núm. 2, pp. 1-29.
- GUILLAMÓN RAMOS, C. (2006). *El desarrollo profesional, la asunción de cargos y el estilo de liderazgo de las directoras de departamento en la universidad catalana. Tesina de la Universitat Autònoma de Barcelona.*
- INE. *Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2009-2010.*
- INE. *Encuesta de Población Activa. Catalunya i Espanya. Elaboració pròpia. 2009*

- IZQUIERDO, M.J. (dir.); BORRÀS, A; FERRER, A; SANZ, N; VIAYNA, I. 1999. El sexismo a la universitat. Estudi comparatiu del personal assalariat de les universitats públiques catalanes. Bellaterra: Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- IZQUIERDO, M.J. (dir.); MORA, E; DUARTE, L; LEÓN, F.J. 2004. El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per un diagnòstic. Bellaterra: Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- JACOBS, S. 1999. "Trenes in women's career patterns and in gender occupational mobility in Britain". *Gender, work and organizational*, vol. 6, no. 1, pp 32-46.
- LIFF, S; WARD, K. 2001. "Distorted Views Through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions". *Gender, Work and Organization*, vol. 8, no. 1, pp. 19-35.
- LIPSET, S.M; BENDIX, R. 1952. "Social Mobility and Occupational Career Patterns II. Social Mobility". *The American Journal of Sociology*, vol. 57, No. 5, pp. 494-504.
- LÓPEZ ZAFRA, E; GARCÍA RETAMERO, R. i EAGL, A.H. (2009). "Congruencia de rol de género y aspiraciones de las mujeres a posiciones de liderazgo". *Revista de Psicología Social*, 24 (1), 99-108.
- LÓPEZ ZAFRA, E; GARCÍA RETAMERO, R; DIEKMAN, A. i EAGLY, A.H. (2008). "Dinámica de estereotipos de género y poder: un estudio transcultural". *Revista de Psicología Social*, 23 (2), 213-219.
- MAUME, D.J. 1999. "Occupational Segregation and the career mobility of white men and women". *Social Forces*, vol. 77, no. 4, pp. 1433-1459.
- MIYARES, A. et alt. (2008). "La Universidad: ¿promoviendo la excelencia?". A les Jornades Mujeres en la alta dirección: la carrera profesional de las mujeres en empresa, la administración y la universidad, 64-113. Madrid: Gobierno de España, Ministerio de Igualdad.
- OZDEMIR, N. i HACIFAZLIOGLU, O. 2008. "Influence of family and environment on students' occupational choices and expectations of their prospective universities". *Social Behavior and Personality*, vol. 36 (4), pp 433-446.
- PATTON, W; CREED, P. 2007. "The Relationship Between Career Variables and Occupational Aspirations and Expectations for Australian High School Adolescents". *Journal of Career Development*, núm. 34, pp. 127-149.
- RADL, R.M. (Ed.) 1996. Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género. Santiago de Compostela: Servicio de Publicaciones e Intercambio Científico Campus Universitario Sur.
- SALIDO, O. 2001. La movilidad ocupacional de las mujeres en España. Por una sociología de la movilidad femenina. Madrid: CIS. Colección monografías, núm. 182.
- SÁNCHEZ MORENO, M. (2009). "Mujeres agentes de cambio en la dirección de organizaciones universitarias". *Revista educación*, (348), 331-353. 2009
- SÁNCHEZ MORENO, M. (Ed.). (2009). Mujeres dirigentes en la Universidad: Las texturas del liderazgo. Saragossa: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- SÁNCHEZ MORENO, M. i LÓPEZ YÁNEZ, J. (2008). "Poder y liderazgo de mujeres responsables de instituciones universitarias". Sevilla: Universidad de Sevilla.
- SÁNCHEZ MORENO, M; ALTOPIEDI, M. i LAVIÉ MARTÍNEZ, J.M. (2008). "Investigación sobre género y liderazgo en la universidad". A López Yáñez, Julián (Coord.), Simposio Investigación Institucional sobre la Universidad. Sevilla: Universidad de Sevilla.

- SÁNCHEZ MORENO, M. et al. (2004) "La mujer en la dirección y gestión de las organizaciones universitarias: problemática, estilos de liderazgo y contribución al desarrollo institucional". Sevilla: Departamento de Didáctica y Organización Educativa de la Universidad de Sevilla.
- SCHNITTGER, M.H. i BIRD, G.W. 1990. "Coping among Dual-Career Men and Women across the family life cycle". *Family Relations*, vol. 39, no. 2, pp 199-205.
- SICHERMAN, N. i GALOR, O. "Theory of Career Mobility".1990. *Journal of Political Economy*, vol. 98. no. 1, pp. 169-192.
- SIMPSON, R. "Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain". *Gender, Work and Organization*, vol 12, núm. 4, pp. 363-380.
- SKVORETZ, J. 1984. "The Logic of Opportunity and Mobility". *Social Forces*, Vol. 63, No. 1, pp. 72-97.
- SPILERMAN, S. 1977. "Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement", *The American Journal of Sociology*, vol. 83, núm. 3, pp. 551-593.
- TOMÀS I FOLCH, M. (2009). "El género y la participación en algunos órganos de gobierno en la universidad". *Revista Complutense de Educación*, 1, 151-163.
- TOMÀS I FOLCH, M. i GUILLAMÓN RAMOS, 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.
- TOMÀS I FOLCH, M; DURAN BELLONCH, M. i GUILLAMÓN RAMOS, C. (2009). "La implicación de las profesoras en la gestión universitaria". *Sips – Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, (16), 95-104.
- TOMÀS I FOLCH, M; DURAN BELLONCH, M; GUILLAMÓN RAMOS, C. i LAVIÉ MARTÍNEZ, J.M. (2008). "Profesoras universitarias y cargos de gestión". *Contextos educativos*, (11), 113-129.
- ULRICH, K; CARROLL, G.R. 1987. "Jobs and classes: structural constraints on career mobility". *Euro-*