

**DOCENTES E INVESTIGADORAS EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS:
VISIBILIZANDO TECHOS DE CRISTAL**

Publicado en: *Revista de Investigación Educativa*, 2007, Vol. 25, n.º 1, págs. 11-113

**Dra. Ana Guil Bozal
Dpto.de Psicología Social
Universidad de Sevilla
C/ Camilo José Cela s/n
41018-Sevilla
anaguil@us.es**

Resumen: Partimos de la definición de techos de cristal como las barreras “invisibles”, sutiles, que dificultan la promoción de las mujeres y la ocupación de puestos de poder, en cualquier ámbito laboral remunerado. Esbozamos un recorrido histórico, mostrando la presencia milenaria de las mujeres en todas las áreas del saber desde sus propios orígenes, aunque no sin grandes impedimentos y prohibiciones. Tradición discriminatoria que se continúa con la creación de la Universidad, que aún hoy sigue arrastrando estas ancestrales secuelas. Mostraremos a continuación lo que realmente es el cuerpo principal de nuestro trabajo, los datos actuales -tanto cuantitativos como cualitativos- que describen gráficamente la mayoritaria presencia femenina en nuestras universidades, pero su escasa presencia en los espacios de poder. Concluiremos mostrando algunas estrategias de intervención para romper los techos de cristal que impiden, o ralentizan, la promoción profesional de las mujeres.

Palabras clave: Techos de cristal, Barreras de Género en la Universidad

Abstract: We will begin by defining the “glass ceiling”, the subtle “invisible” barriers that make it difficult for the promotion of women to positions of power. I outlined some historical notes showing the presence of woman in the origins of Science, and the presence of impediments and prohibitions that she suffered for thousands of years. Discrimination continued with the creation of the University, the footprints of which can still be seen.

Next we will take a look at the main body of our work: the present data, both quantitative and qualitative graphically show that the majority of students in universities are women, but have very little presence in the positions of power. We will conclude by showing some strategies of intervention in order to break the glass ceiling that impedes, or prevents, the professional promotion of women.

Key words: Glass ceiling, Gender Barriers in the University.

1. INTRODUCCIÓN: LOS TECHOS DE CRISTAL.-

En la actualidad, como puede fácilmente constatarse en cualquier anuario estadístico, las mujeres hemos alcanzado ya los mismos -y en muchos casos superiores- niveles de formación que los varones y comenzamos a tener cada vez más presencia en

el mundo laboral remunerado. Sin embargo, esta evolución no parece afectar de manera generalizada a los estereotipos de género, que continúan atribuyendo a las mujeres mayor capacidad para el cuidado de la familia y a los varones mayores capacidades profesionales. En consecuencia, pese a que a las mujeres como colectivo se nos permite desde hace poco más de un siglo trabajar en ámbitos públicos y cobrar un sueldo por ello, a la hora de tomar decisiones y ocupar los cargos de mayor responsabilidad, salario y prestigio social, se siguen eligiendo casi indefectiblemente a los varones.

Se trata de un fenómeno universal que comenzó a ser denominado en los años ochenta “Techos de Cristal” (*Glass Ceiling*), expresión que se utiliza para nombrar de forma precisa a las barreras a la promoción profesional de las mujeres, pues define de manera clara la sutileza e invisibilidad del proceso del que la mayoría de las personas - incluso inicialmente las propias protagonistas-, son ajenas. Tan sólo nos advierte de su existencia la constatación de las cifras y las quejas de algunas mujeres que chocan con ellos cuando aspiran a subir de categoría sin conseguirlo, al margen de su idoneidad ni de cualquier otra explicación racional.

Porque las ya comentadas creencias estereotipadas sobre las capacidades de las mujeres, no son algo ajeno a las prácticas sociales y por lo tanto se reflejan en las políticas discriminatorias organizacionales -en la mayoría de los casos implícitas y por lo tanto difíciles de desterrar-, que admiten con facilidad a las mujeres en los puestos más bajos del escalafón, a la vez que dificultan de manera “naturalizada” el que puedan llegar a asumir los más altos cargos de responsabilidad, obligándolas de forma solapada a constantes renuncias personales y/o familiares si aspiran a puestos directivos; renuncias que jamás se plantean a sus colegas varones.

También estos estereotipos sobre las mujeres repercuten de manera directa sobre los criterios de evaluación de sus *curricula*. De hecho, en 1997 la prestigiosa revista *Nature* publicó un impactante artículo que hizo saltar la luz de alarma en la comunidad científica al poner en entredicho la credibilidad del sistema académico de evaluación por pares. Christine Weneras y Agnes Wold escribieron sobre el “*Nepotism and sexism in peer-review*”, centrándose en el sistema de evaluación de proyectos postdoctorales en el *Medical Research Council* de Suecia, y demostraron claramente cómo las mujeres tenían que ser 2,6 veces más productivas que los varones para que ambos fueran considerados igualmente competentes.

A partir de la anterior publicación en Europa y de otras similares en Estados Unidos, las políticas internacionales contemplan de manera mucho más explícita la

necesidad de equidad entre géneros, siendo una de sus primeras prioridades la desagregación de estadísticos por sexo. Desagregación que visibilice de manera clara cuál es la situación de las mujeres en los diferentes ámbitos laborales para, a partir de ahí, combatir cualquier situación de discriminación.

La presión por la excelencia en el mundo científico y empresarial, unida a la constatación de que son las mujeres quienes obtienen ya los mejores expedientes académicos, ha propiciado también el que desde distintos organismos, tanto públicos como privados, se comience a exigir políticas de igualdad que faciliten a las mujeres la plena incorporación profesional en todos y cada uno de los niveles del escalafón.

2. CARGANDO CON LASTRES MILENARIOS.-

La carrera profesional de las mujeres ha estado y continúa estando sobrecargada de lastres milenarios que dificultan sobremanera su desarrollo. Pues no se trata de un fenómeno nuevo ya que, pese a haber estado presentes en los orígenes mismos de la construcción del conocimiento científico en todas sus ramas, las mujeres tuvieron siempre serios problemas tanto de legitimación, como de posterior visibilidad histórica.

Si hacemos un breve recorrido por la historia oculta de la ciencia, encontramos que ya en el antiguo Egipto existían escuelas de medicina para mujeres en Sais y Heliópolis desde el año 3.000 aC, que estudiaban fundamentalmente ginecología. *Merit Ptah* (2.700 aC), fue una médica cuyo retrato aparece en una tumba del Valle de los Muertos, y la reina *Hatshepsut*, *Hatshopsitu* o *Hatasu* (1.500 aC), además de médica famosa, organizó expediciones de botánica para la búsqueda de nuevas especies.

En Mesopotamia *Tapputi-Belatikallim* (1.200 aC), es citada en unas tablillas cuneiformes encontradas en Babilonia, ya que contribuyó al desarrollo de la tecnología del perfume empleando técnicas de destilación, extracción y sublimación.

En Grecia (500 aC) la presencia de las mujeres en las escuelas pitagóricas no era inusual. La propia mujer de Pitágoras, *Theano*, participó en ellas activamente. Aunque posteriormente se prohibió bajo pena de muerte que las mujeres estudiaran, asistieran a cualquier tipo de escuela, o practicaran medicina. No obstante *Aspasia de Mileto*,

compañera de Pericles durante unos años –que escapó a la prohibición por no ser ateniense- presidió un salón filosófico en el que defendía la capacidad de las mujeres para la guerra y la política, al que asistían Sócrates y Anaxágoras. Algunas mujeres, ante las prohibiciones, se vestían de hombres para ir a los debates públicos de Sócrates y Platón, ya que ambos abogaron por su educación. También *Phytias*, mujer de Aristóteles, fue una eminente zoóloga que colaboró activamente en las investigaciones biológicas de su marido, que pese a ello, consideraba a las mujeres seres inherentemente inferiores, ideas que posteriormente heredaría sin crítica alguna nuestra cultura académica.

En Alejandría vivieron las dos mujeres más conocidas del mundo antiguo. *Miriam la Judía* (100) -que junto con *Cleopatra de Copta* y *Teosebia*, fueron las principales alquimistas de la época- es la primera mujer de la que se conserva constancia escrita. Trabajó con aleaciones y sulfuros de cobre, plomo, plata y oro. Sintetizó un sulfuro de plomo y cobre utilizado desde entonces en pintura, al que llaman precisamente negro de María. Y así mismo fue la inventora del famoso baño que también lleva su nombre, así como de numerosos tipos de hornos. Pero sobre todo *Hipatia* (370-415) es todo un símbolo del conocimiento y la ciencia, y precisamente por ello fue sometida a un terrible martirio. Una muchedumbre exaltada por unos monjes cristianos celosos de su pagano saber, en contradicción con el ideal de mujer cristiana de la época, la apedreó y después quemaron su cadáver. Había recibido una excelente educación que completó en Atenas e Italia y a su regreso fue profesora en la academia neoplatónica. Era experta además en física, mecánica, química, medicina, matemáticas, geometría y astronomía y tenía numerosos discípulos en toda la cuenca mediterránea. También diseñó un hidrómetro y un astrolabio en colaboración con Synesio de Cierene, como refleja la correspondencia entre ambos que aún se conserva.

En Europa *Hildegarda de Bingen* (1098-1179) pese a vivir en un convento desde los ocho años, lo convirtió en uno de los centros de culto y estudio más importantes de Europa. Compuso música y escribió trabajos sobre teología, astronomía, medicina y ciencias naturales.

Posteriormente hubo muchas más mujeres, sobre todo médicas y ginecólogas judías. Pero con el surgir de las universidades se las marginó durante siglos de la ciencia tal y como queda claramente constatado en el siguiente Decreto-Resolución de 1377 del claustro de profesores de la Universidad de Bolonia, incluido en sus primeros Estatutos:

“Y puesto que la mujer es la razón primera del pecado, el arma del demonio, la causa de la expulsión del hombre del paraíso y de la destrucción de la antigua ley, y puesto que, en consecuencia, es preciso evitar cuidadosamente todo comercio con ella, nosotros defendemos y prohibimos expresamente que alguien se permita introducir alguna mujer, sea cual fuere ésta, incluso la mas honrada, en la dicha universidad. Y si alguno lo hace a pesar de todo, será severamente castigado por el rector” .

Ciertamente, las mujeres quedaron al margen de la ciencia oficial al otorgarse las universidades el monopolio para conceder las titulaciones que capacitaban para el ejercicio profesional, pese a lo cual muchas siguieron trabajando extraoficialmente. Y la prohibición continuó hasta mediados del XIX y principios del XX todos los países civilizados. En España en concreto, Concepción Arenal -que asistió a clases de derecho disfrazada de varón-, no obtuvo título cuando finalizó sus estudios en 1849; y en 1888 se prohibió expresamente la matriculación de mujeres en los centros universitarios, situación que continuó hasta 1910 en que se restauró una antigua ley de Alfonso X que sí las admitía.

Pero lo fraguado a lo largo de siglos, no desaparece de la noche a la mañana y esta tradición discriminatoria se ha seguido manteniendo solapadamente tanto en la

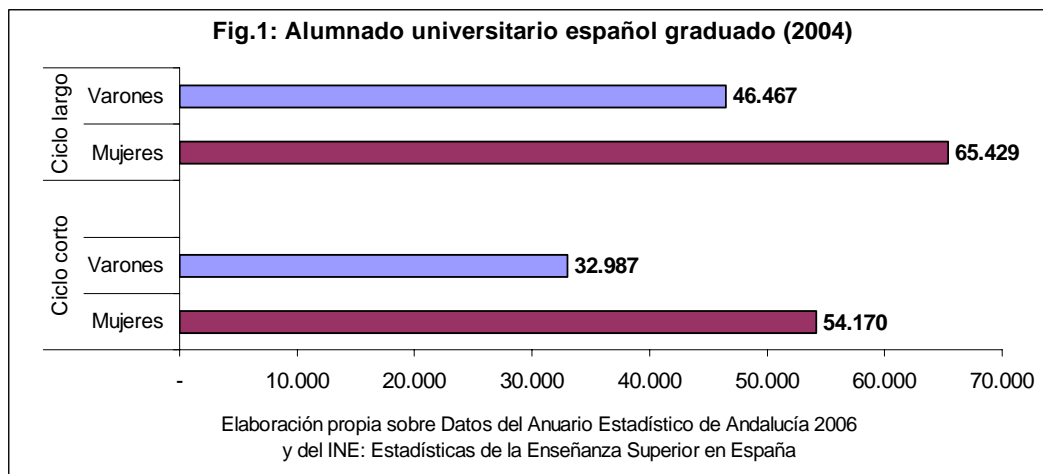
investigación -que proporciona prestigio, poder y financiación- como en la gestión, especialmente en la ocupación de cargos, y también en la docencia, sobre todo a la hora de acceder a las más altas categorías profesionales.

3. ¿DÓNDE ESTÁN LAS MUJERES EN LA UNIVERSIDAD?.-

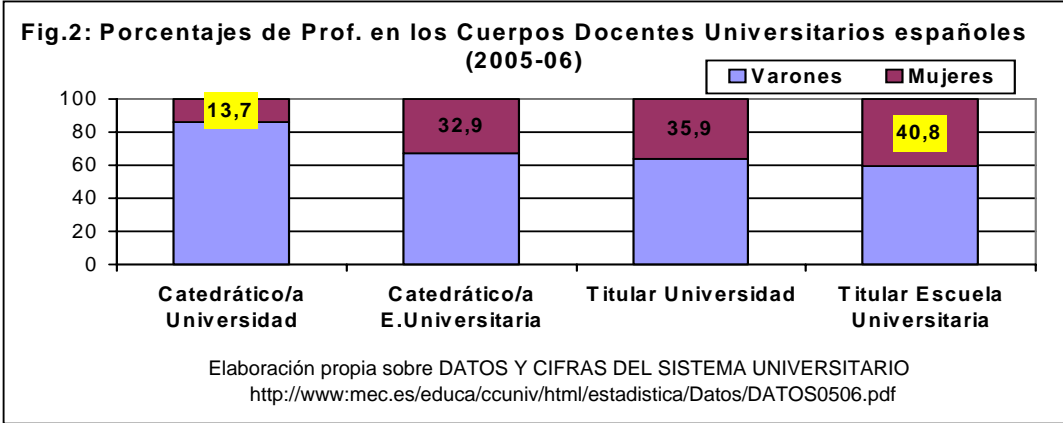
3.1. DATOS CUANTITATIVOS.-

3.1.1. De la mayoría graduada a la minoría docente.-

En la Universidad -como en cualquier otro ámbito laboral- las mujeres se sitúan en los puestos más bajos, con menos poder y con más baja remuneración. Y no es que les paguen menos por el hecho de ser mujeres, sino que pese a ser mayoría entre el alumnado (Fig.1) las plazas de profesorado -al margen de que son ellas quienes obtienen desde hace años las mejores calificaciones¹- las siguen ocupando mayoritariamente los varones que acrecientan su presencia especialmente en la ocupación de los puestos de mayor prestigio y sueldo, las cátedras (Fig.2).

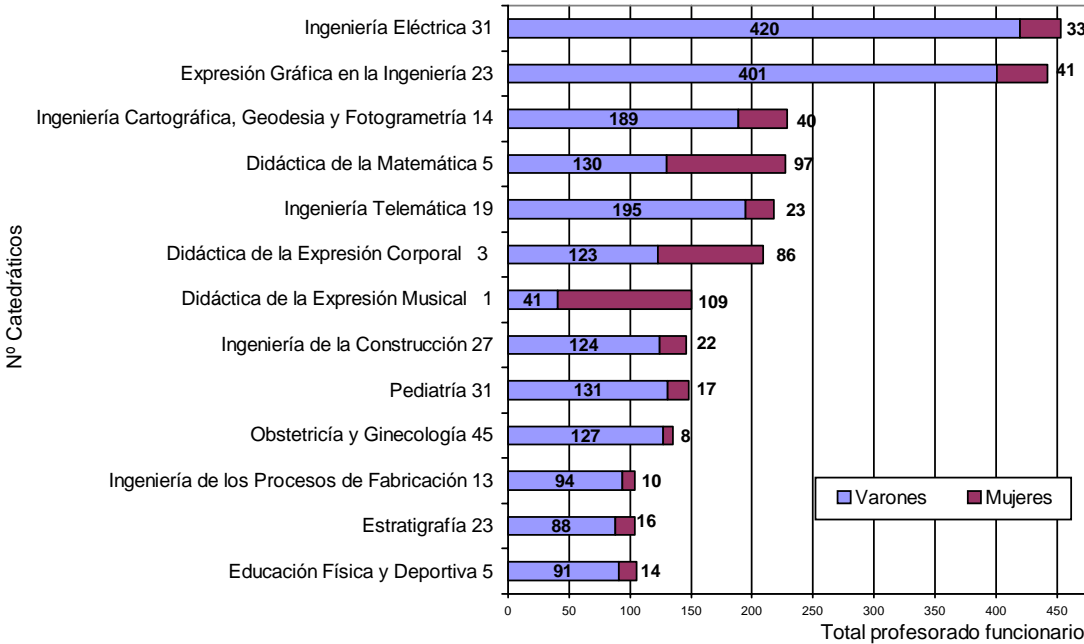


¹ Este dato es un hecho que constata a diario el propio profesorado universitario, del que recientemente se hizo eco la prensa aportando el dato de que el 70% de los mejores expedientes los obtenían las graduadas.



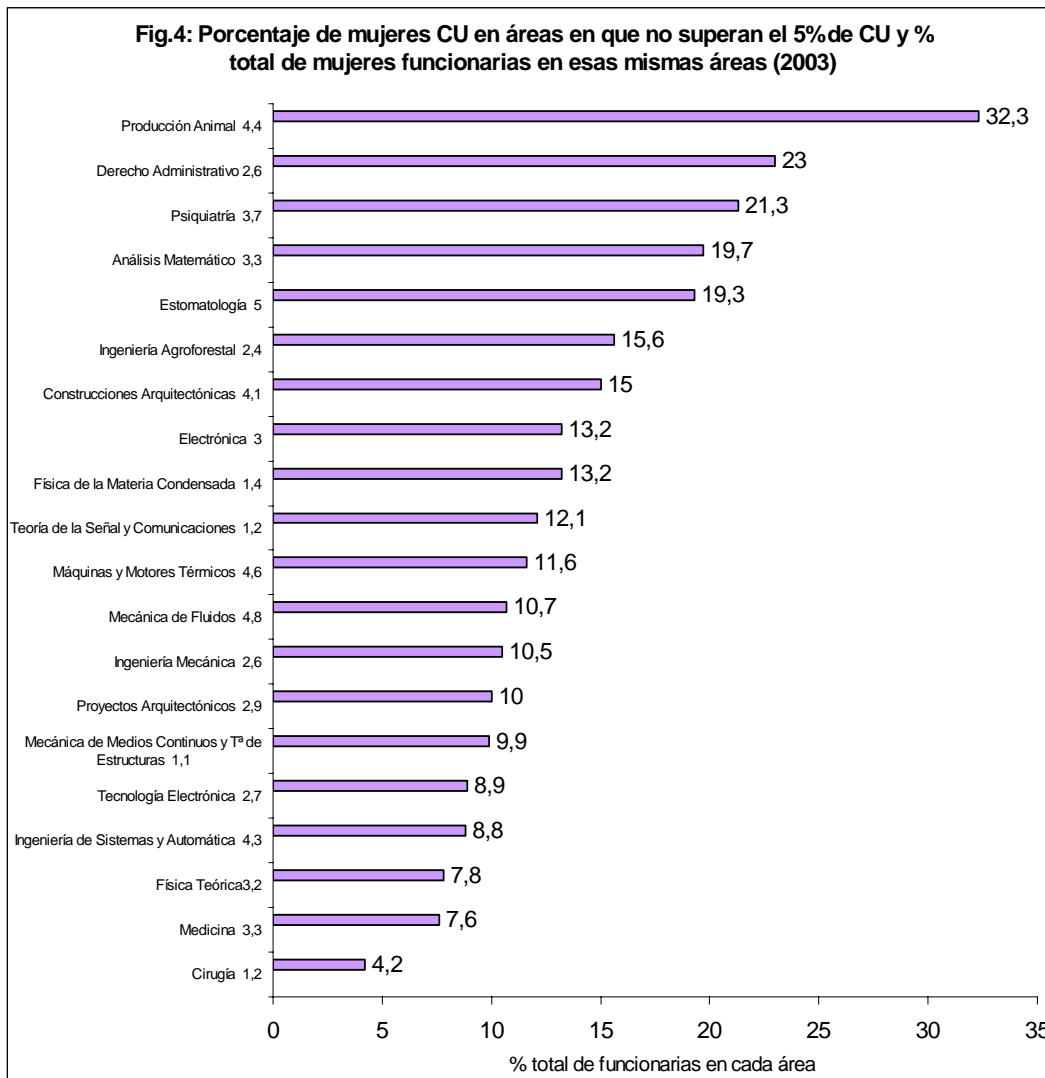
Un dato escalofriante sobre el que recientemente hemos trabajado (Guil y Ávila, 2006), es que todavía hay en España 30 áreas de conocimiento de un total de 196 (ver Informe MEC 2004) en las que -pese a contar con bastantes profesoras-, no hay ni una sola mujer catedrática de universidad. Dato que podemos apreciar en el siguiente gráfico (Fig.3), en el que hemos seleccionado casi la mitad de aquellas en las que no hay catedráticas de universidad, concretamente las áreas que cumpliendo lo que con bastante aproximación a la realidad podríamos calificar de *norma perversa no escrita* -la no existencia de mujeres catedráticas-, agrupando a más docentes de ambos sexos.

Fig.3: Algunas áreas de conocimiento en España en que las cátedras las ocupan exclusivamente varones (2003)



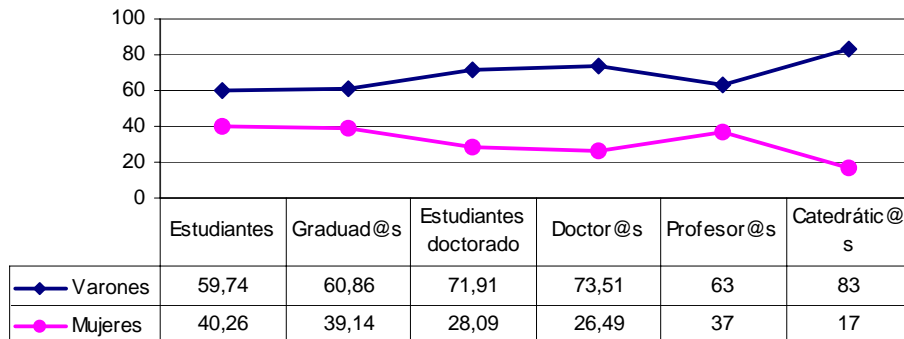
Y como podemos ver, no se trata necesariamente de la mayoría de las Ingenierías -algo reconocido y que responde bastante a los estereotipos tradicionales- sino que en áreas tan específicamente de mujeres como son la Ginecología y Obstetricia, o la Pediatría, ninguna mujer ha logrado obtener la cátedra de universidad.

Aunque en la mayoría del resto de áreas la situación no es mucho mejor tal y como vemos en la Fig.4, en las hemos seleccionado áreas en las que las mujeres no superan el 5% de las cátedras, ordenándolas por porcentajes de docentes funcionarias.



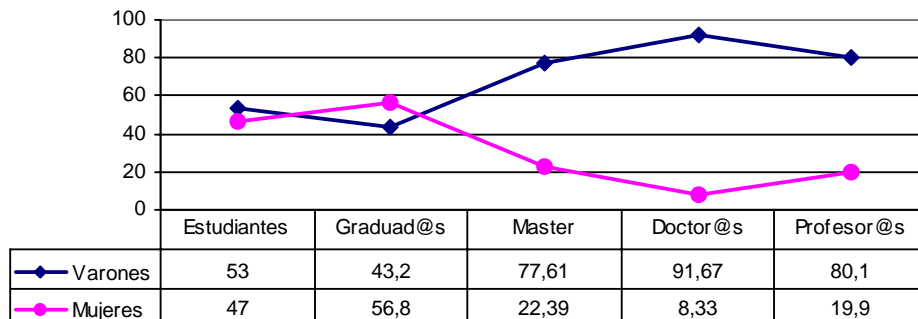
Tampoco se trata –como ya hemos apuntado- de un hecho aislado o restringido únicamente a las universidades españolas ni occidentales (ver informe del *Helsinki Group*, 2002 sobre 30 países de la Unión Europea), sino que responde a un fenómeno generalizado y universal. Y para constatar aún más esta afirmación mostraremos -a modo de ejemplo- varios gráficos sobre la situación de algunos países menos conocidos en los que hemos realizado diversas investigaciones (Fig.5 y Fig.6). Si bien para la correcta interpretación y comparación de estos gráficos, hemos de tener en cuenta que en el gráfico chino, contemplamos al profesorado y al equivalente al catedrático/a -con funciones docentes pero sobre todo investigadoras-, mientras que en de Bolivia, el máximo escalafón contemplado es el del profesorado (para no inducir a errores pues no existe una figura de catedrático similar a la europea).

Fig.5: Porcentajes de Estudiantes, Graduat@s, Doctor@s y Profesor@s en las Universidades Chinas (2002)



Guil, YingRong y Jiménez (2006)

Fig.6: Porcentajes de Estudiantes, Graduat@s, Doctor@s y Profesor@s en las universidades Bolivianas (2002)



Guil y Rivero (2005)

3.1.2. Gestión universitaria.-

Las gestión universitaria -como no podía ser de otra manera, puesto que es el ámbito de toma de decisiones-, no es una excepción en materia de techos de cristal para las mujeres. Si tomamos como ejemplo la Universidad de Sevilla -la segunda más grande de España después de la Complutense de Madrid, con alrededor de 80.000 estudiantes-, los siguientes gráficos describen claramente el panorama:

Fig. 7: Total del profesorado en la Universidad de Sevilla (4.093 a Enero de 2004)

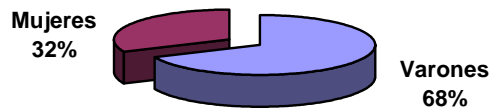


Fig. 8: Porcentajes de mujeres en el equipo de gobierno de la Universidad de Sevilla (2004)

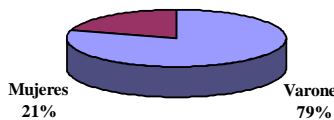


Fig. 9: Claustros Universidad de Sevilla (2004)

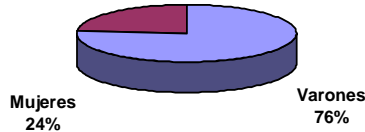


Fig.10: Consejo de Gobierno Universidad de Sevilla 2004

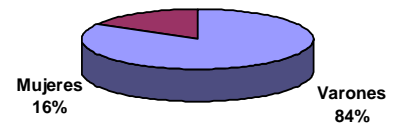


Fig. 11: Equipos Directivos de Facultades y Escuelas U. y Técnicas (Sevilla 2004)

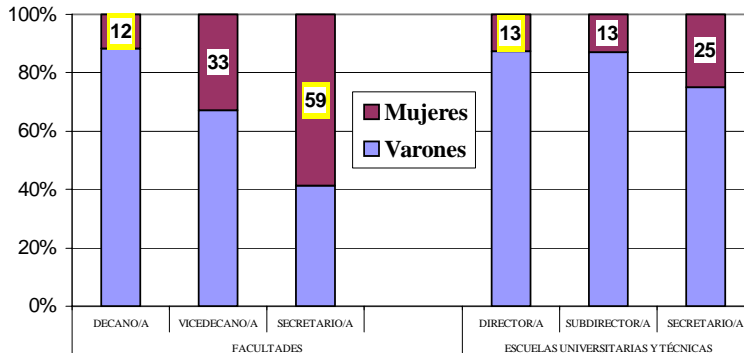
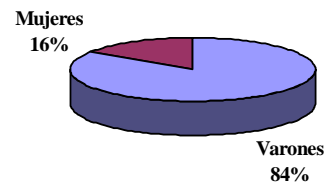


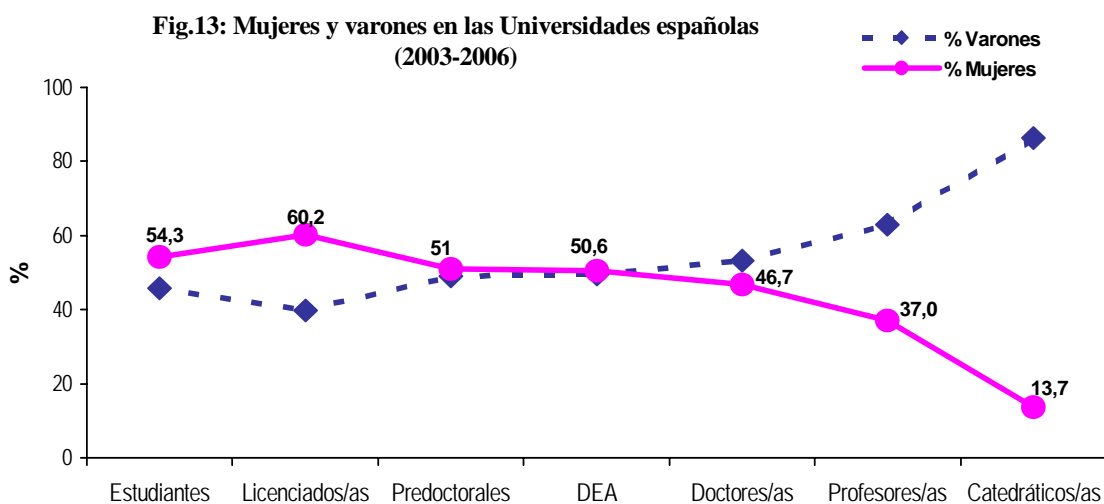
Fig. 12: Directores/as de Departamentos (Sevilla 2004)



Sólo en las secretarías –que dan mucho trabajo y poca compensación económica- están las mujeres sobre-representadas. Y por supuesto la máxima autoridad, el cargo de rector, siempre ha sido ocupado por un varón en los 500 años de existencia de esta universidad.

3.1.3. Tesis doctorales.-

Si analizamos dónde se encuentra el punto de inflexión en la carrera de las mujeres -es decir, el “canal de escape” de las graduadas que no acceden a los ámbitos profesionales-, observamos claramente cómo hay un momento clave en torno a la lectura de la tesis doctoral (Fig.13).



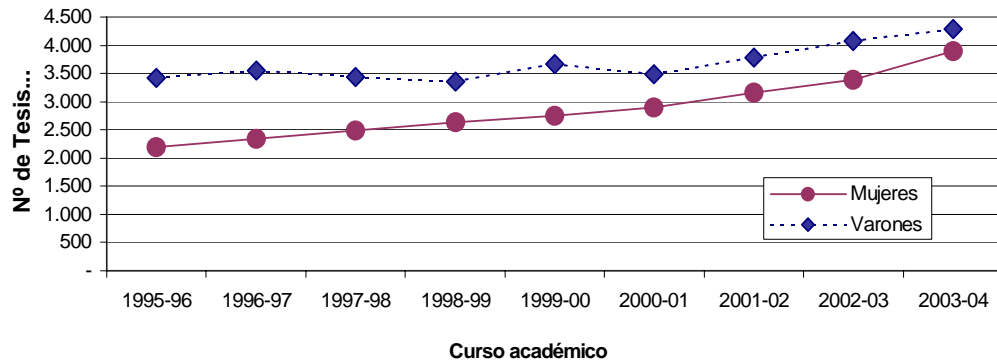
Efectivamente, aunque hay más mujeres que varones matriculadas en la universidad y son bastantes más las que concluyen sus estudio, los chicos consiguen llegar a ser doctores en mayores porcentajes que ellas.

La explicación a este extraño suceso, parece guardar relación con la edad en que se comienza a vivir en pareja y/o a tener hij@s algo que -a la vista de los datos-, afecta

exclusivamente a las mujeres. Y que sin duda guarda por tanto también relación con el techo de cristal que de forma naturalizada se impone a las mujeres, no sólo a la hora de llegar a ser doctoras, sino también a la hora de dirigir tesis, algo que hemos podido constatar en nuestros estudios cualitativos como veremos más adelante.

Y lo más grave es que la situación cambia con excesiva lentitud (Fig.14).

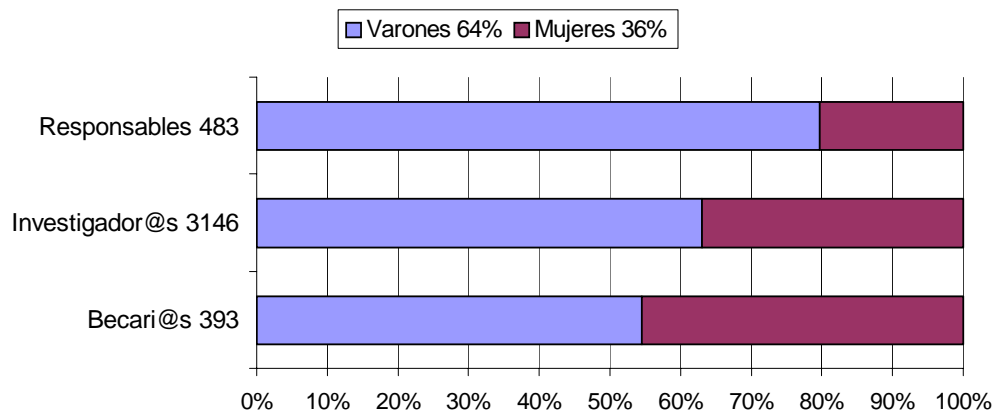
Fig.14: Evolución de tesis doctorales aprobadas en España



3.1.4. Proyectos de investigación.-

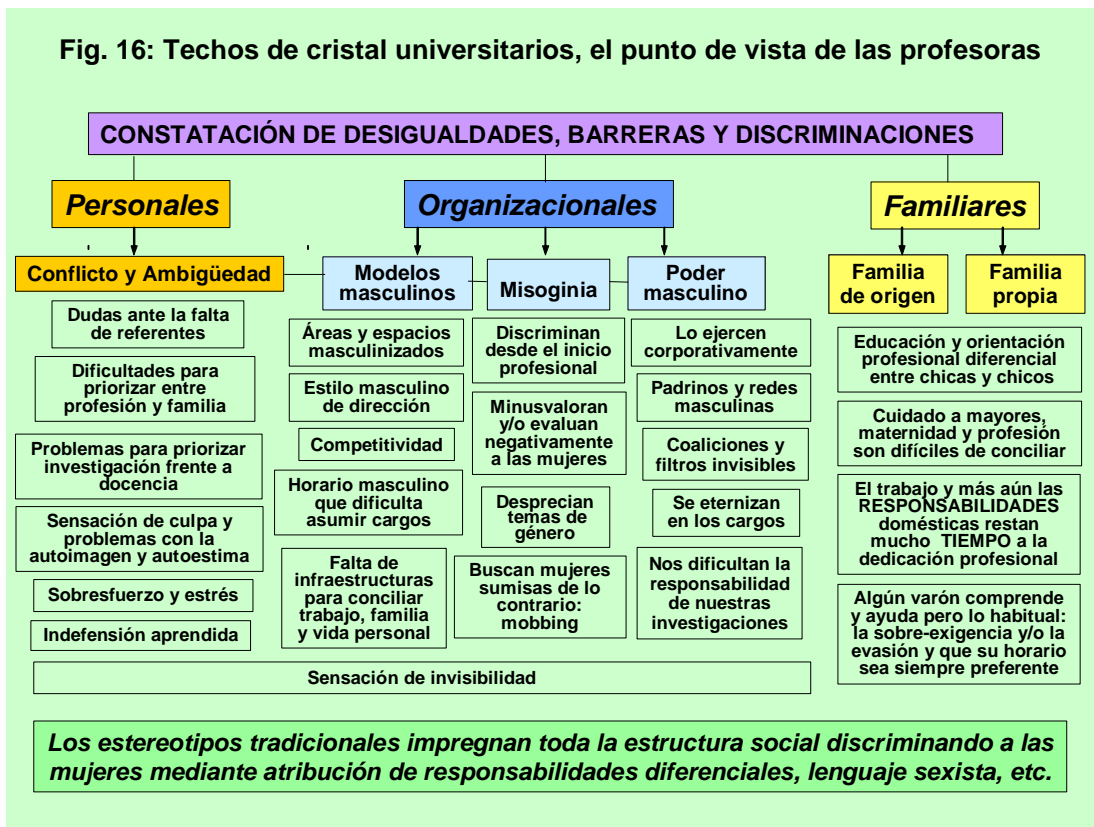
En contra de los tópicos, a las mujeres universitarias les gusta la investigación y de hecho hay muchas becarias, pero a la hora de participar en proyectos como investigadoras titulares, o como directoras, los desequilibrios surgen de nuevo (Fig.15).

Fig. 15: Personal adscrito a proyectos de investigación financiados (Universidad de Sevilla, 1997-2005)



3.2. DATOS CUALITATIVOS.-

Dada el escaso espacio de que disponemos para mostrar los distintos resultados obtenidos mediante grupos de discusión y cuestionarios en diversas investigaciones (Guil et al, 2001, 2002, 2003, 2004, 2006), optaremos por elaborar un esquema resumen del punto de vista de las propias profesoras universitarias, acerca de las barreras que encuentran cuando intentan ascender en la escala profesional (Fig.16).

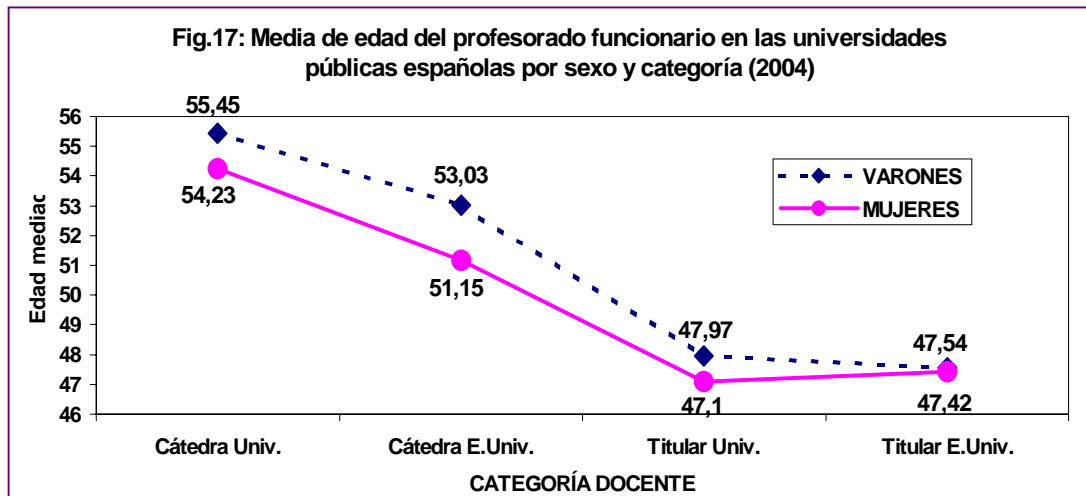


4. MIRANDO AL FUTURO.-

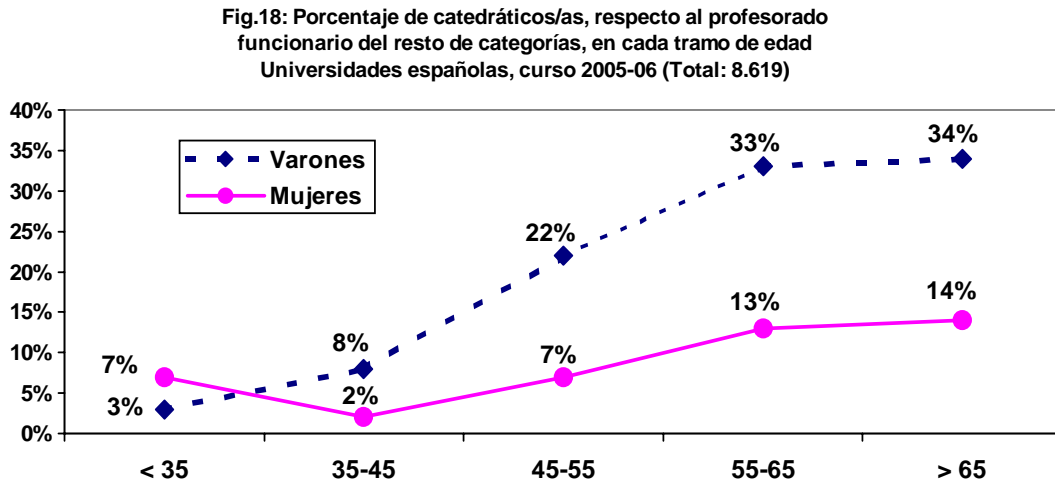
No cabe la menor duda de que hay hechos en los que poder fundamentarnos para tener una visión positiva del futuro y vamos a ver algunos. Pero también hay que decir inmediatamente, que del mismo modo hay datos que nos inducen a pensar que el

retroceso es posible y que lo ganado durante años –no sin gran esfuerzo- pude verse truncado, detenido o ralentizado en cualquier momento.

Observando la media de edad del profesorado universitario funcionario en España, podemos ver que los varones son algo mayores en todas las categorías profesionales (Fig.17).

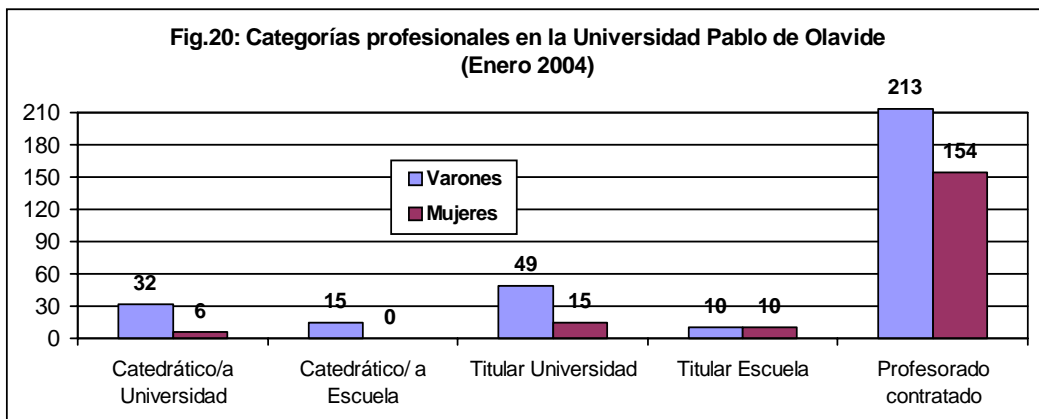
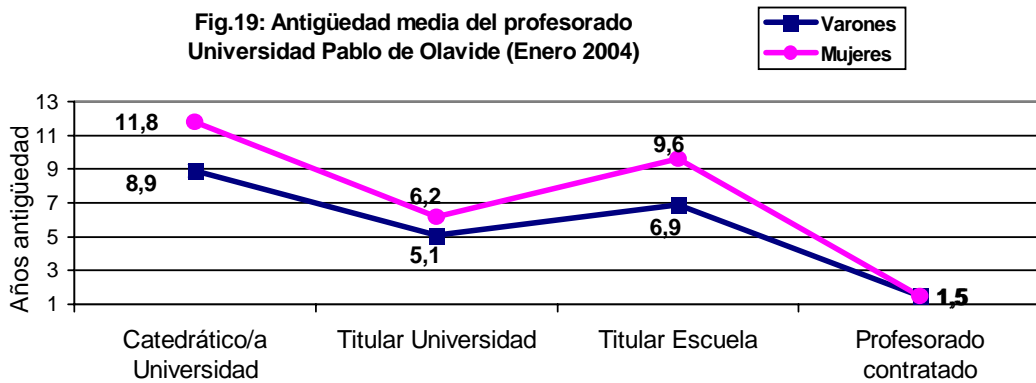


Y analizando sólo las cátedras, también podemos observar cómo en el tramo de edad inferior, las mujeres superan porcentualmente a los varones (Fig.18).

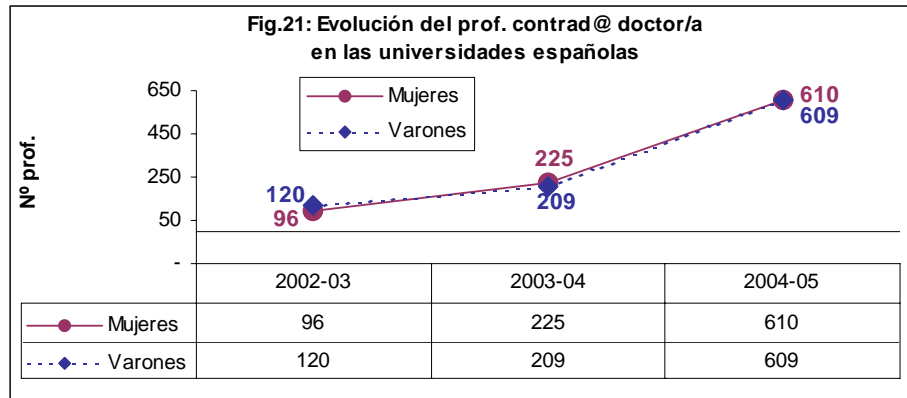


Elaboración propia sobre: DATOS Y CIFRAS DEL SISTEMA UNIVERSITARIO
<http://www.mec.es/educa/ccuniv/html/estadistica/Datos/DATOS0506.pdf>

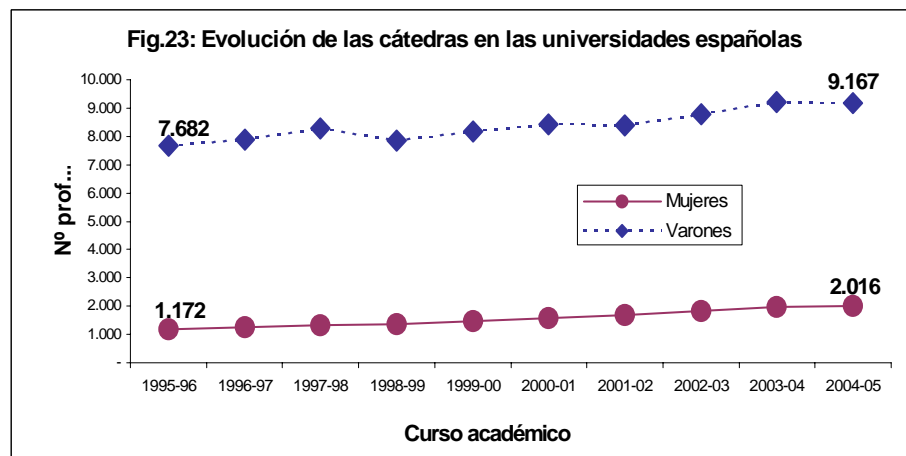
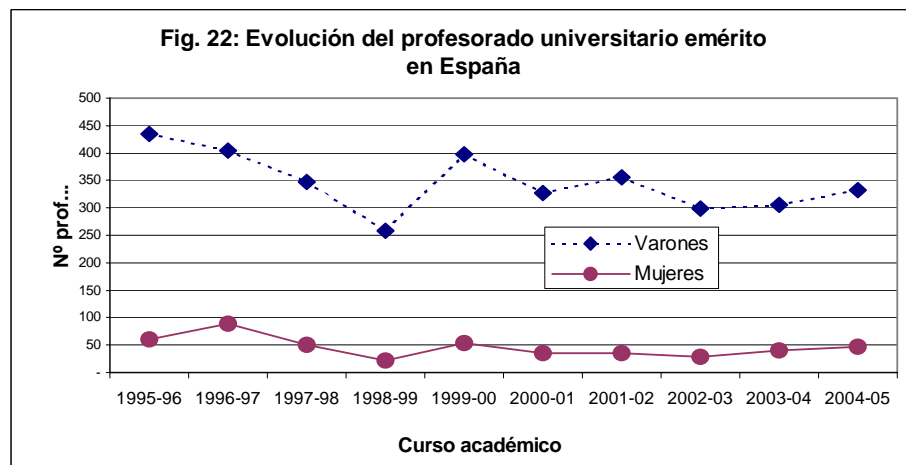
En consecuencia podríamos pensar que con el tiempo esta tendencia tendría que continuar. Sin embargo, al analizar una universidad joven -la Pablo de Olavide de Sevilla (Guil et al, 2004)-, en la que excepcionalmente las mujeres superan en antigüedad a los varones (Fig.19), nuestras expectativas cambian radicalmente puesto que este hecho en absoluto ha invertido el techo de cristal para las mujeres (lo que hubiera sido la consecuencia lógica), notándose tan sólo un ligero aumento en los porcentajes de mujeres en todas las categorías, pero manteniéndose siempre el mismo desnivel entre sexos (Fig. 20).



Algunos otros datos para la esperanza podrían ser los relacionados con el profesorado contratado doctor, que parece ir acercándose al equilibrio (Fig.21).

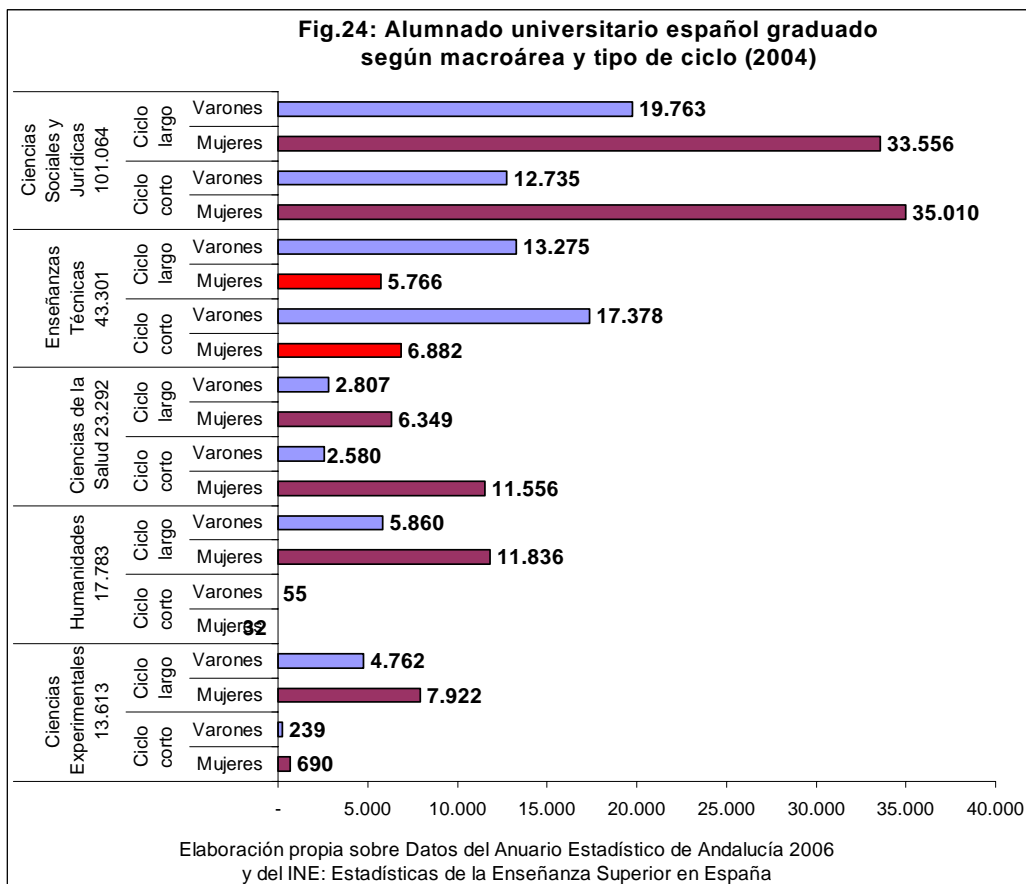


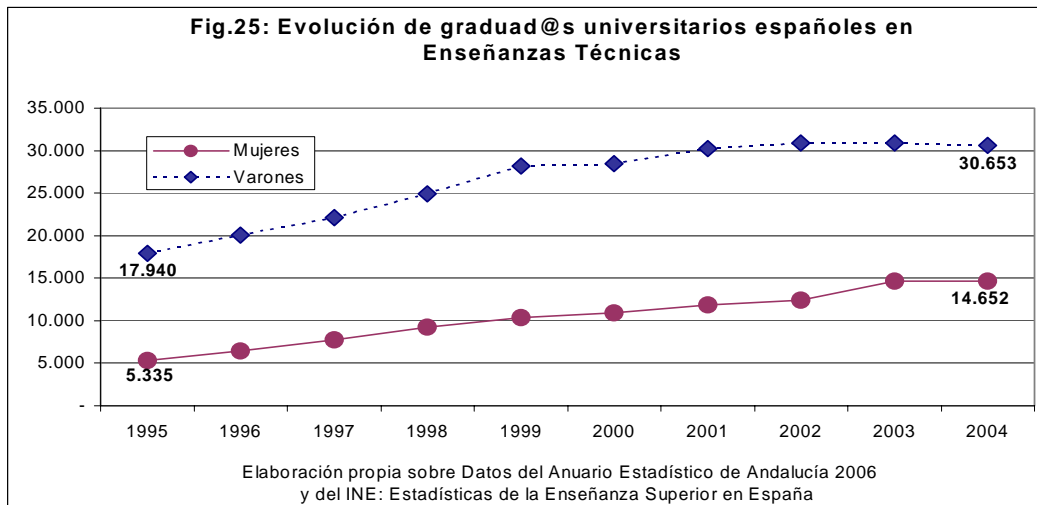
Aunque nuevamente encontramos el contraste que nos lleva a la desesperanza al observar la evolución del profesorado emérito (Fig.22), y sobre todo la lentísima evolución de las cátedras a lo largo de 10 años (Fig.23).



5. ALGUNAS ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO.-

En otras ocasiones hemos propuesto estrategias genéricas para intentar romper los férreos techos de cristal que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres (ver por ej, Guil et al, 2004; Guil, 2006...), pero en esta ocasión vamos a centrarnos en uno de los aspectos que consideramos de mayor urgencia en la actualidad: la escasa presencia de mujeres en las áreas tecnológicas. Porque si analizamos el alumnado graduado en España por macroáreas (Fig. 24), observamos cómo las enseñanzas técnicas son las únicas en que las mujeres son minoría, desprendiéndose de su evolución a lo largo de la última década (Fig.25) que -de no intervenir-, aún tendrán que pasar demasiados años hasta conseguir el equilibrio (siempre claro que no hubiera retrocesos).





Y a la vista de todos los estudios realizados al respecto, es evidente que los estereotipos tradicionales sobre los roles que han de desempeñar mujeres y varones en nuestra sociedad, siguen teniendo un poder inmenso sobre las elecciones vocacionales de las futuras generaciones. Es por ello que, desde la propia universidad, iniciamos hace unos años la tarea de concienciar para el cambio a través de los medios de comunicación, utilizando las prácticas de nuestras asignaturas en la Facultad de Comunicación de Sevilla como un magnífico trampolín desde el que lanzar a la sociedad nuestras propuestas. Prueba de ello es el trabajo de una de nuestras alumnas con cuyo resumen queremos concluir, en el que después de un exhaustivo estudio descriptivo de la situación de desequilibrio entre mujeres y varones profesionales, se propone una campaña de concienciación a través de diversos medios, en la que se realiza un juego comparativo entre dos famosas manzanas: la de Newton y la de Blancanieves.

CAMPAÑA PARA LA PROMOCIÓN DE VOCACIONES CIENTÍFICAS ENTRE CHICAS

María José Moreno Calvo
 mariamoca@auna.com



¿ La manzana de Blancanieves?



¿O la de Newton?

QUE NOTE CUENTEN CUENTOS

Las mujeres están presentes en todos los ámbitos de la ciencia y la tecnología. Miles de arquitectas, ingenieras, médicas, investigadoras y científicas trabajan para que todos podamos disfrutar del progreso y de un mundo mejor.

¿Y TÚ?

¿TAMBIÉN HAS VISTO CAER LA MANZANA?



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.-

- AMORÓS, Celia (1985). Hacia una crítica de la razón patriarcal. Madrid: Anthropos.
- BAIN, Olga & CUMMINGS, William (2000). “Academe’s Glass Ceiling: Societal, Professional-Organizational, and Institutional Barriers to the Career Advancement of Academic Women”. Comparative Education Review, 44, 4, 493-514.

- BERENGUER, Gloria (1999). El laberinto de cristal. Universitat de Valencia.
- BOSZORMENYI-NAGY, I. y SPARK, G.M. (1983). Lealtades invisibles. Buenos Aires: Amorrortu Ed. (original 1973).
- CHAFFINS, Stephanie; FORBES, Mary (1995). The glass ceiling: are women where they should be? *Education*, 115, 3, 380-386.
- DAVIDSON, M. J. y COOPER, C. L. (1992). *Shattering the Glass Ceiling The Woman Manager*. London: Paul Chapman.
- DEMA MORENO, S (2000): A la igualdad por la desigualdad: la acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres. Ediciones 2000.
- DURÁN, María Ángeles (2001). Si Aristóteles levantara la cabeza. Madrid: Cátedra.
- ETAN (2001). Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Informe sobre política científica de la Unión Europea. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea. Luxemburgo. Disponible en <http://www.amit.es-org/etan.htm>
- FERNÁNDEZ VILLANUEVA, Concepción (1989). “La mujer en la Universidad española”, *Rev. de Educación*, 290 (sept.-dic.).
- FERNÁNDEZ VILLANUEVA, Concepción, et al (2003). La igualdad de oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias. Barcelona: Icaria.
- GARCÍA DE LEÓN, M.^a Antonia y GARCÍA DE CORTAZAR, Marisa (2001). Las académicas. Profesorado universitario y género. Madrid: Instituto de la Mujer.
- GARCÍA DE LEÓN, M.^a Antonia (2002). Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas. Madrid: Cátedra.
- GARRETA, N. (1992). Las profesoras y los cargos directivos. Madrid: Fundación para la Cooperación y la Educación.
- GLAZER-RAYMO, Judith (1999). Women Who Lead: The Glass Ceiling Phenomenon. En Glazer-Raymo: *Shattering Myths: Women in Academic*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 140-164.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, José Luis (2000). El síndrome de acoso institucional. *Diario Médico*, 18 de Julio.
- GUIL, Ana (1993). "Las mujeres profesoras en la Universidad de Sevilla". En JUIDIAS J. y LOSCERTALES, F.: *EL ROL DOCENTE. Un enfoque Psicosocial*. Págs.: 97-113. Sevilla-Bogotá: Muñoz Moya y Montraveta, editores.

- GUIL, Ana (1994). *Mujer e Identidad profesional universitaria: una aproximación Psicosocial*. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla.
- GUIL, Ana (1998). "Introducción a los principios sistémicos de comunicación en su aplicación a la organización educativa". En CEBRIAN, M. et al (coord.): *Eduotec'97* 571-581. ICE Universidad de Málaga.
- GUIL, Ana y GONZÁLEZ, Blanca (2001). "Género y violencia invisible en las organizaciones universitarias". *Boletín Sociedad Española de Psicoterapia y Técnicas de Grupo*. Época IV. Nº 19. Barcelona: MAES Gràfiques.
- GUIL, Ana (2002). "El viaje de Penélope, vicisitudes de las mujeres en el mundo académico". *El Telar de Ulises*. Revista electrónica de la Universidad de Sevilla.
- GUIL, Ana (2003). "Glass Ceiling in the University" En Roth, R., Lowestein, L. & Trent, D. (Eds.): *Catching the Future: Women and Men in Global Psychology*. Lengerich, Germany: Pabst Science Publishers.
- GUIL, Ana; SOLANO, Ana y ÁLVAREZ, Manuela (2005): *La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas*. Edita: Consejo Económico y Social de la Junta de Andalucía. Sevilla.
- GUIL, Ana (2006). *Techos de cristal en las universidades andaluzas*. En Lara C. (Ed.) *El segundo escalón, desequilibrios de género en Ciencia y Tecnología*. Sevilla: ArCiBel Editores S.L
- GUIL, Ana., HOU, JingRong. y JIMÉNEZ, Yirsa (2006). "Glass ceiling in the university. Cross-Cultural perspectives". En Dayan et al (eds.): *Making a Differences un the Life of Others*. Aachen (Germany): Shaker Verlag.
- GUIL, Ana (2006). *Barreras al desarrollo profesional de las mujeres en la Universidad..* En Pérez Sedeño et al (coord.): *Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica*. Monografías 29. Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- GUIL, Ana. y ÁVILA, Raquel (2006). *Visibilizando diferencias entre áreas de conocimiento*. Trabajo presentado al VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, celebrado en Zaragoza del 11 al 15 de septiembre de 2006 (en prensa).
- HELSINKI GROUP (2002). *National policies on woman and Science in Europe. A report about women and science in 30 countries by Professor Teresa Rees*. Office for Policial Publications of the European Communities.

- HERZBERG, C.L., MESCHEL, S.V. & ALTENA, J.A. (1991). Women Scientist and Physicians of Antiquity and the Middle Ages. *Journal of Chemical Education*, 68, 101-105.
- HIRIGOYEN, Marie-France (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- LAGARDE, Marcela (1999). *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- LEYMANN, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- LEYMANN, H. (1996). The content and development of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- MEC (2004). *Informe sobre el profesorado funcionario de las universidades públicas españolas. Cuerpo, área de conocimiento, género y edad*. www.mec.es/consejou
- MINZTBERG, H. (1992). *El poder en la Organización*. Barcelona: Ariel.
- MORENO SARDÁ, Amparo (1988). *La otra política de Aristóteles. Cultura de masas y divulgación del arquetipo viril*. Barcelona: Icaria.
- MÜLLER, Ursula (1995). "Mujeres en la academia. Barreras al acceso". En Sanz Rueda, Carmela (comp.): *Invisibilidad y presencia*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas-Dirección General de la Mujer.
- MUÑOZ-PÁEZ, Adela (1996). Algunas contribuciones de la Mujer a las Ciencias Experimentales. *Enseñanza de las Ciencias*, 14 (2), 233-237.
- NICOLSON, Paula (1997). *Poder, Género y Organizaciones*. Madrid: Narcea.
- PÉREZ-FUENTES, Pilar y ANDINO, Susana (2003). *Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco. Informe 19*. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE Instituto Vasco de la Mujer.
- PÉREZ SEDEÑO, Eulalia y colb. (2004). *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. http://www.mecd.es/univ/html/informes/estudios_analisis/resultados_2003/EA2003-0031.pdf
- PÉREZ SEDEÑO, Eulalia et al. (2005). *MUJER y CIENCIA La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*. Fundación Española para la Ciencia y Tecnología. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. www.fecyt.es/documentos/MUJERYCIENCIA_web.pdf

- PFEFFER, J. (1992). *Managing with power: Politic and influence in organization*. Boston: Harvard Business School Press.
- PIÑUEL, Iñiqui (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, Sal Terrae.
- PEÑASCO, Rosa (2005). *Mobbing en la Universidad*. Madrid: Troya.
- SANZ, Carmela (comp.) (1995). *Invisibilidad y presencia*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas-Dirección General de la Mujer.
- SELVINI, Mara et al. (1990). *Al frente de la organización*. Barcelona: Paidós.
- VALCÁRCEL, Amelia (1997). *La política de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra S.A.
- WAGER, M. (1995). "Construction of Femininity in Academic Women". Comunicación presentada en la British Psychological Society's Women and Psychology Annual Conference. University of Leeds.
- WENERAS, Christine y WOLD, Agnes (1997). "Nepotism and sexism in peer-review" *Nature*, 387, 341-343.
- WILSON, T. (1996). *Manual de Empowerment*. Barcelona: Gestión 2000.
- WITZ, A. (1992). *Professions and Patriarchy*. Londres: Rutledge.
- WOODWARD, Miriam, David & Diana (eds) (1997). *Negotiating the Glass Ceiling: Careers of Senior Women in the Academic World*. London: Falmer Press.