

ALEXANDER MAZ-MACHADO\_(ma1mamaa@uco.es)\_Departamento de Matemáticas, Universidade de Córdoba, España  
NOELIA JIMÉNEZ-FANJUL\_(noelia.jimenez@uco.es)\_Departamento de Matemáticas, Universidade de Córdoba, España  
NATIVIDAD ADAMUZ-POVEDANO\_(nadamuz@uco.es)\_Departamento de Matemáticas, Universidade de Córdoba, España  
CRISTINA ADRIÁN-JIMÉNEZ\_(kristy2\_222@hotmail.com)\_Departamento de Matemáticas, Universidade de Córdoba, España



# Análise de xénero no goberno das universidades españolas

## Análisis de género en el gobierno de las universidades españolas

### *A Gender Analysis in the Management of Spanish Universities*

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

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

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

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

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

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



## INTRODUCCIÓN

Transcorreron cen anos desde que en España se autorizou o acceso das mulleres á universidade en 1910. Desde entón a muller incrementou a súa presenza universitaria ata chegar a ser maioría na actualidade, incluso nalgunhas titulacións tradicionalmente consideradas de “homes”. Nas probas de acceso á universidade do ano 2009, o número de mulleres que aprobaron alcanzou o 56,4% fronte a un 43,6% de homes (MEC; 2011). O 54,2% do total de estudantes universitarios son mulleres e entre os de doutoramento representan o 51% (MEC, 2010). Con todo este incremento non se reflicte de igual forma na conformación do persoal docente e investigador (PDI) das universitarias onde o 69.284 son homes e 40.989 mulleres. Esta diferenza entre homes e mulleres é máis evidente nas universidades públicas que nas privadas: 40,6% e 36,2% respectivamente (MEC, 2011).

Hai que esperar ata o ano 1964 cando unha muller, Gloria Begué Cantón na Universidade de Salamanca, alcanza por primeira vez o cargo de decano dunha facultade en España, e o de reitor lógrase no ano 1982 a través de Elisa Pérez Beira na Universidade Nacional de Educación a Distancia (UNED).

Tal como sinala Andreu (2002), en canto aumenta a esixencia de nivel formativo, e canto máis prestixio ten un cargo, é maior a presenza de profesionais homes. Aínda que, é notorio que na universidade están a darse cambios, estes son moi lentos. Hai evidencias de que no ámbito universitario reproducense, patróns, crenzas e estereotipos que en certa maneira poden dificultar a plena incorporación da muller nos niveis máis altos tanto da investigación como da xestión (Davies e Holloway, 1995).

Diversos estudos sinalan que a presenza da muller na vida universitaria é como unha gran pirámide na cal a base confórmana un inxente número de mulleres, pero a medida que se sobe na escala, vai diminuíndo a súa representatividade (Brooks e Mackinton, 2001; Guil et al., 2005; Instituto da Muller, 1999). Isto fai que nos cargos de responsabilidade relacionados coa xestión e o goberno universitario xurda o que se coñece como o teito de cristal. É dicir, a muller atópase ante unha barreira invisible que obstaculiza o seu pleno desenvolvemento profesional (Baxter e Wright, 2000; Cotter et al., 2001). A pesar diso, nalgúns estudos revélase que quen están baixo a administración e xestión de mulleres mostran altos niveis de satisfacción coa súa presenza e desenvolvemento profesional (Acker, 2005). Con isto ponse en evidencia que non existen diferenzas en canto a capacidades ou liderado respecto dos homes, senón que as estruturas de xestión do ámbito público, entre as que se achan as universidades, sempre estiveron elaboradas pola cultura da masculinidade e polo tanto existe unha discriminación cara a elevación das mulleres a cargos de relevancia.

Porén, non debemos esquecer que non é o mesmo o liderado que a xestión. O liderado implica unha relación de influencia sobre un grupo ou colectivo determinado, mentres que a xestión é unha relación de autoridade do xestor cara os seus subordinados (Coronel, Moreno e Padilla, 2002). Polo tanto dáse unha confluencia de factores socioculturais e barreiras estruturais nas propias institucións que afectan o progreso das mulleres nas súas universidades (Foster, 2001).

A muller na xestión do sistema universitario español foi obxecto de estudo desde diversas perspectivas relacionadas coa investigación, así como con aspectos sociolóxicos da xestión universitaria (Tomás et lo., 2008). A composición por xénero dos órganos de goberno universitarios foi estudada no ano 1999 (López e Martínez, 1999) e atopouse que a presenza das mulleres no equipo de goberno tan só era do 15,51%. A nivel de decanatos ou dirección

de Escolas a súa presenza era do 15,68% e na dirección de Departamentos as mulleres representaban o 14,09% do total.

Nun traballo de Tomás e Guillamon (2009) poñen de manifesto que as mulleres non esgrimen as mesmas motivacións cós homes para acceder a un cargo. Eles dan valor á promoción profesional e ao recoñecemento social, mentres que as mulleres priman as contribucións que achegan durante o seu mandato. Tamén analizan algunhas das barreiras no acceso das mulleres aos cargos de xestión universitaria, atopando que a barreira máis común está asociada ás dificultades para compatibilizar as demandas propias do cargo coas familiares. Algunhas mulleres con cargos de xestión, sinalan que estas responsabilidades familiares (por exemplo, os fillos pequenos) en ocasións impídelles acudir a numerosas actividades científicas e reunións extra-académicas que adoitan organizarse de forma adaptada aos horarios dos homes (Vásquez-Cupéiro, 2006).

A análise das intervencións das mulleres nos órganos de xestión universitaria en dúas universidades españolas revela que hai un “estilo feminino” nesas intervencións, que se caracteriza por:

[...] o uso de intervencións directas e concisas, a busca do diálogo e o consenso, a articulación de formulacións máis pragmáticas, e a preocupación polos aspectos relacionados co proceso e no só co contido da toma de decisións, feito que afecta positivamente á participación (Tomás e Duran, 2009: 162).

Esta diferenza de estilo pode entrar en conflito cos modelos de xestión tradicionalmente formulados desde a masculinidade.

En ocasións desde as institucións universitarias trátase de ofrecer unha imaxe de neutralidade en aspectos de xénero, pero hai que estar alerta, porque como indican Hanmer e Hearn (1999), é coñecido que, en ocasións o que se representa como de xénero neutro, é altamente probable que pretenda ocultar as relacións de poder de xénero, masculinidade e a defensa dunha axenda masculina dominante.

A existencia de discriminación académica e en función do xénero no ámbito universitario está amplamente documentada na literatura científica (Brooks, 1997; Wilson, 2005) e interéanos coñecer se a nivel de xestión esta discriminación se fai palpable nas universidades españolas.

Nun dos primeiros estudos sobre xestión e xénero en España (Sánchez et al, 2006), sinalan que a deterioración da dedicación ás actividades de investigación é unha das principais consecuencias de exercer tarefas de xestión universitaria. Así mesmo, evidenciouse que as mulleres durante a súa carreira profesional pospoñen as posibilidades de acceso aos cargos de xestión, pola dedicación e atención á familia así como por priorizar o desenvolvemento profesional da parella.

Os pasos en busca desa igualdade de xénero viñéronse dando desde os estamentos gobernamentais e lexislativos, así no ano 2007 publícase a Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes (BOE, 2007). Nela establécese que: “Os Poderes Públicos procurarán atender ao principio de presenza equilibrada de mulleres e homes nos nomeamentos e designacións dos cargos de responsabilidade que lles correspondan”.

De tal forma que é necesario coñecer cal é realmente a participación hai representación da muller nos órganos de goberno das universidades para identificar a existencia de rumbo ou de igualdade de xénero na universidade española e valorar o cumprimento da lei.

Este estudo ten como obxectivos determinar cal a porcentaxe de mulleres nos órganos de goberno da universidade, en particular nos equipos de goberno posto que estes son designados polos reitores. Tamén se pretende determinar cal é a situación administrativa das mulleres que integran estes equipos.

## MATERIAIS E MÉTODO

En España o sistema universitario intégrano 78 universidades, 50 públicas e 28 privadas. Isto pon de manifesto que o 64,1% das institucións universitarias son públicas e o 35,9% son privadas. Todas elas teñen órganos de goberno que varían en función dos seus estatutos. Nas universidades públicas existen os órganos colexiados: consello social, claustro, xunta de goberno, xunta de facultade, xuntas de escolas técnicas e universitarias e, consellos de departamento e de instituto universitario. Tamén hai órganos unipersoais: reitor, vicerreitores, secretario xeral, xerente, decanos de facultade, directores de escolas técnicas, directores de escolas universitarias, directores de departamento e de instituto universitario. Nas universidades privadas existen algúns destes órganos, ademais de consellos asesores e directores de sección, entre outros.

Centramos o estudo nalgúns dos órganos unipersoais reitor, vicerreitor, secretario xeral e xerente. Destes cargos tan só o de reitor é elixido por sufraxio, os demais son exercidos por designación directa do reitor e polo tanto reflicten a realidade da confianza e responsabilidade que se outorga de maneira directa e consciente ás mulleres no goberno universitario.

Para a obtención da información recorreuse aos informes e estatísticas do MEC (MEC, 2010; MEC, 2011), á consulta das páxinas web de cada universidade, ao portal Universia e da Conferencia de Reitores de Universidades Españolas (CRUE). No estudo non se inclúe a Universidade Europea de Canarias, porque non inicia a súa actividade con alumnos até o ano 2013, polo tanto a poboación obxecto de estudo serán 77 universidades. A información tomouse durante a primeira quincena do mes de xaneiro de 2012.

Constatouse que as universidades públicas ofrecen toda a información relacionada co goberno de cada universidade nas súas páxinas Web, mentres que non sucede así nas privadas. Algunhas si o indican totalmente, outras fano parcialmente e nalgúns casos soamente é posible identificar o reitor.

Nalgunhas das universidades privadas existe a figura de director de asuntos económicos, ou xestión económica. Para o estudo só se consideraron aqueles que indicaban expresamente o cargo de xerente, por canto algunhas das figuras sinaladas implicaban outras actividades. Dentro das universidades privadas hai un grupo que son da igrexa. Nelas aparecen algunhas figuras particulares que non foron consideradas, entre estas están, gran chanceler, chanceler delegado, vicechanceler, presidente e secretario xeral adxunto. Esta situación fai que non coincidan o número total de reitores co número de xerentes ou secretarios xerais.

Os datos extraídos da información que ofrecen as universidades tanto nas súas páxinas web como pola CRUE e tomados para o estudo foron: nome da universidade, tipo de universidade (pública, privada, da igrexa), denominación do cargo (reitor, xerente, etc.), nome, sexo, situación administrativa (catedrático, titular de universidade, etc.).

## RESULTADOS

Os datos obtidos reflicten que os cargos de reitor e xerente nas universidades de España son ocupados maioritariamente por homes (táboa 1). A proporción en ambos os casos é dunha muller por cada seis homes. As universidades nas que unha muller é a reitora son: Antonio de Nebrija, Autónoma de Barcelona, Cardeal Herrera, Católica de Ávila, Católica San Antonio, Europea de Madrid, Xirona, Illas Baleares, Málaga, Oberta de Cataluña e Ramón Llull.

Nas secretarías xerais hai practicamente paridade de xénero (52% homes e 48% mulleres). A nivel de vicerreitores os homes son maioría, cun 61% fronte a un 39% das mulleres.

**Táboa 1: Cargos por xénero nas universidades de España**

Cargo	Homes		Mulleres		Total
	Número	%	Número	%	
Reitor	66	85,71	11	14,29	77
Secretario Xeral	39	52,00	36	48,00	75
Xerente	59	84,29	11	15,71	70
Vicerreitor	335	61,00	214	39,00	549
<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>64,72</b>	<b>272</b>	<b>35,28</b>	<b>771</b>

**Fonte:** elaboración propia

No once universidades onde a máxima autoridade a desempeña unha muller, estes valores non presentan practicamente ningunha variación en canto á relación entre homes e mulleres nos cargos analizados, estando entre o 64 e 69 por cento de homes fronte a un 31 e 36 por cento de mulleres (Táboa 2). O que indica que as propias mulleres continúan reproducindo as mesmas pautas sobre xénero na xestión das súas universidades. Podería pensarse que aínda que exercen o goberno universitario, este non é suficiente para poñer en marcha mecanismos que diminúan a diferenza numérica entre home e mulleres na xestión. Porén, hai evidencias de que noutros ámbitos, como o político, as mulleres que fan parte fan parte da engrenaxe municipal como concelleiras, exercen presión para que problemáticas específicas de xénero se tomen en conta nas axendas de traballo (Rodríguez e Navarro, 2012).

**Táboa 2: Cargos por xénero nas universidades de España con mulleres reitoras**

Cargo	Homes		Mulleres		Total
	Número	%	Número	%	
Secretario Xeral	9	81,8	2	18,8	11
Xerente	8	72,7	3	27,3	11
Vicerreitor	42	65,6	22	34,4	64
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>68,6</b>	<b>27</b>	<b>31,4</b>	<b>86</b>

**Fonte:** elaboración propia

Ao analizar as universidades segundo o seu carácter público ou privado, obsérvase que nas universidades públicas a presenza das mulleres nos reitorados é case testemuñal, representando tan só o 8% e os homes o 92% (Táboa 3). Esta mesma situación obsérvase na xerencia, 86% de homes contra 14% de mulleres. A secretaría xeral presenta unha leve maioría de mulleres neste cargo cun 58% respecto ao 42% dos homes. Globalmente os homes desempeñan o 61,83% dos cargos analizados respecto ao 38,17% das mulleres cun claro rumbo a favor dos primeiros.

**Táboa 3: Cargos por xénero nas universidades públicas**

Cargo	Homes		Mulleres		Total
	Número	%	Número	%	
Reitor	46	92,00	4	8,00	50
Secretario Xeral	21	42,00	29	58,00	50
Xerente	43	86,00	7	14,00	50
Vicerreitor	266	58,00	192	42,00	458
<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>61,84</b>	<b>232</b>	<b>38,16</b>	<b>608</b>

Fonte: elaboración propia

Nas universidades privadas tamén se dan diferenzas entre homes e mulleres aínda que porcentualmente sexan menores que nas públicas. As mulleres desempeñan o cargo de reitor un 25,93% mentres que os homes fano nun 74,07%. A diferenza do que ocorre nas universidades públicas, nas privadas hai un claro rumbo en canto ao xénero de quen desempeñan o cargo de secretario xeral, sendo un 72% de homes fronte ao 28% de mulleres (Táboa 4).

**Táboa 4: Cargos por xénero nas universidades privadas**

Cargo	Homes		Mulleres		Total
	Número	%	Número	%	
Reitor	20	74,07	7	25,93	27
Secretario Xeral	18	72,00	7	28,00	25
Xerente	16	80,00	4	20,00	20
Vicerreitor	69	75,82	22	24,18	91
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>75,46</b>	<b>40</b>	<b>24,54</b>	<b>163</b>

Fonte: elaboración propia

Tendo en conta que nas universidades públicas infórmase o tipo de vinculación que ten todo o profesorado que participa no goberno de cada universidade, feito que non sucede na maioría das privadas, imos analizar este aspecto nas públicas. Na táboa 5 preséntanse os datos resultantes. Como é requisito ser catedrático para ser reitor non se incorporou este cargo na táboa.

A secretaría é desempeñada na súa maioría por titulares de universidade (o 60%), porén é maior o número de mulleres catedráticas que o dos homes catedráticos neste cargo.

No cargo de xerente non hai ningunha muller catedrática, aínda que a maioría de xerentes son homes titulares de universidade (62%) fronte ás mulleres titulares de universidade (12%) que son minoritarias.

O 40,82% do total de quen ocupan o cargo de vicerreitor nas universidades públicas son catedráticos, destes os homes representan o 27,94% e as mulleres o 12,88%. Se atendemos unicamente ao número duns e doutros, tense que o 64,6% dos homes vicerreitores son

catedráticos e sono o 30,72% das mulleres. Isto indica que aínda que o número de mulleres vicerreitoras é menor tampouco se lles esixe maior status que aos homes en canto ao tipo de vinculación.

Queremos sinalar a presenza de persoal non funcionario no goberno dalgúns das universidades públicas, isto é rechamante en tanto na maioría delas se esixe a pertenza aos corpos de funcionarios para poder desempeñar certos cargos nos órganos unipersoais, aínda que a súa presenza é mínima representado o 2,18% dos vicerreitores.

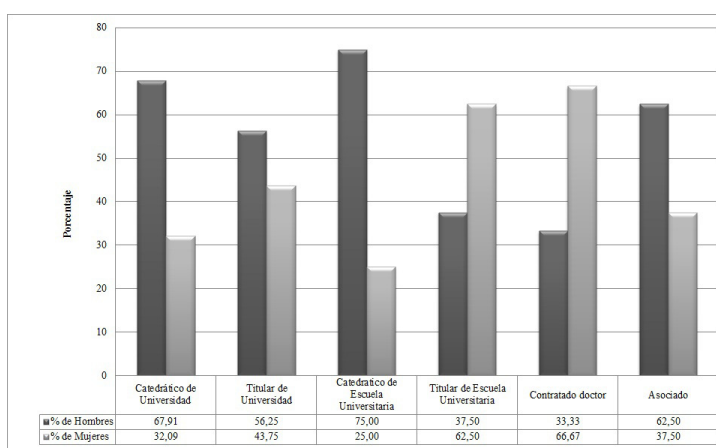
**Táboa 5: Cargos de xestión segundo o tipo de vinculación**

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

Fonte: elaboración propia

Globalmente a presenza das mulleres (220) é menor que a dos homes (338) na xestión universitaria; aínda que na figura de Titular de Universidade, esta diferenza é menor e cando se comparan os Titulares de Escola Universitaria e a figura de persoal laboral non funcionario, de contratado doutor, invértese, tal e como se pode observar na figura 1.

**Figura 1: Presenza de homes e mulleres no goberno universitario segundo a súa vinculación laboral.**



Fonte: elaboración propia



Os datos revelan que da poboación estudada, o 57,34% do profesorado das universidades públicas que desempeñan cargos de xestión nas súas respectivas universidades e que son elixidos directamente polo reitor, teñen unha vinculación profesional como titulares de universidade. Á súa vez, os catedráticos representan o 38,53% do total e os demais membros representan o 4,13%.

## CONCLUSIÓNS

Neste estudo tentamos realizar unha aproximación á realidade da presenza da muller nalgúns órganos de goberno da universidade en España, en particular naqueles de libre designación por quen é elixido para gobernar a universidade, isto é, o reitor.

Constatamos que aínda que hai representatividade das mulleres nestes ámbitos, é minoritaria. Non se ve reflectida a filosofía da lei de igualdade en canto a unha presenza equilibrada da muller, interpretándose que se está dando cumprimento tan só como presenza representativa ao feito de que figuren algunhas mulleres nos equipos de goberno. Aínda que a tendencia se dá de forma global nas 77 universidades españolas estudadas, parece que é maior nas universidades privadas. Nas públicas a diferenza porcentual entre homes e mulleres é do 23,68%, mentres que nas privadas esta diferenza alcanza o 50,93%.

De acordo co Instituto Nacional de Estatística (INE, 2011) no curso 2009/2010 o número de profesores dos centros propios das universidades públicas en España era de 105245, deles 39539 eran mulleres, o que representa o 37,56%. De tal forma que a porcentaxe que se obtivo de mulleres no goberno das universidades, 35,28 % (táboa 1) vén representar de forma moi próxima a porcentaxe de mulleres que traballan como PDI nas universidades españolas. Polo tanto, poderíamos supoñer neste caso particular que o chamado teito de cristal para as mulleres está ligado ao propio número de mulleres na universidade española, ademais dos estereotipos e razóns sinaladas ao comezo deste artigo.

Dentro das limitacións do estudo, debe indicarse que soamente se presenta un reflexo parcial da representación e responsabilidade das mulleres no goberno universitario español, en tanto non se analizou a totalidade de órganos unipersoais e colexiados. Parece conveniente cara o futuro, ampliar o estudo de maneira que se analice de forma global a presenza da muller en todos os estamentos de xestión e goberno universitario.

## BIBLIOGRAFÍA

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