



LA MUJER EN LA GESTIÓN UNIVERSITARIA: ¿PARIDAD O APARIENCIA DE PARIDAD?

Ana Almansa Martínez
Comunicación Audiovisual y Publicidad
Universidad de Málaga
anaalmansa@uma.es

Resumen: se presentan los resultados de una reciente investigación sobre el papel de la mujer en las universidades españolas. Este sector institucional, *a priori*, pudiera parecer que es más igualitario que otros, ya que desde hace décadas la mujer se incorporó a la enseñanza en general y a la enseñanza universitaria en particular. Sin embargo, se ha comprobado que, a pesar de la incorporación de la mujer a la vida laboral universitaria, aún hoy, la presencia de las mujeres en cargos de gestión de las universidades sigue sin ser paritaria. Se ha estudiado la presencia de mujeres en los máximos órganos de gestión de las universidades, es decir, el equipo rectoral. En el estudio se han tenido en cuenta tanto las universidades públicas como las privadas existentes, para comprobar las diferencias según la titularidad de la universidad. Para la obtención de datos, se ha recurrido al análisis de contenido de los sitios web de las universidades. El estudio se está realizando durante las primeras semanas de 2014.

Palabras clave: mujer, igualdad, universidad, relaciones laborales, gestión universitaria, investigación

1. Introducción

“El 8 de marzo de 1910, la *Gaceta de Madrid* publicó una Real Orden del Ministerio de Instrucción Pública, que dirigía entonces el Conde de Romanones, permitiendo por primera vez la matriculación de alumnas en todos los establecimientos docentes” (El País, 2010). Sin duda, fue un hito en la historia de la igualdad entre hombres y mujeres el acceso de la mujer la universidad: “este importante hito en el avance hacia la igualdad, (...), fue posible por la tenacidad y decisión de algunas mujeres que decidieron rebelarse contra regulaciones injustas que impedían su acceso al conocimiento y su pleno desarrollo como seres humanos” (El País, 2010). Entre estas mujeres destacan, sin ningún lugar a dudas, Concepción Arenal, María Elena Maseras y Dolores Aleu.

Hubo que esperar medio siglo para que, tras la incorporación de las mujeres en la universidad como estudiantes, pudiéramos ver a mujeres docentes e investigadoras. Sucedió en los años 60 (Ballarín, 2010), coincidiendo con la últimos años del franquismo, el desarrollo turístico y el inicio de apertura del país.

Las mujeres, se han ido incorporando a la docencia en general y a la docencia e investigación universitarias en particular. Por ello, nos ha parecido oportuno indagar sobre el papel que las mujeres están desempeñando, realmente, en la universidad en la actualidad. Precisamente, esta investigación pretende comprobar la incorporación de las mujeres a la gestión universitaria, concretamente a los órganos de gobierno o equipos rectorales de las universidades españolas, tanto públicas como privadas.

1.1. La mujer, docente e investigadora universitaria

Según los datos de los informes elaborados por el Ministerio de Ciencia e Innovación, la mujer está hoy plenamente integrada en la universidad como estudiante. De hecho, su



presencia es mayor que la de los hombres (hecho comprensible, dado que hay mayor población femenina que masculina).

Sin embargo, la mujer como docente y como investigadora universitaria continúa en condiciones de desigualdad respecto al hombre, ya que ronda el 40% (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2011). Concretamente, en 2009 las mujeres representaban aún el **37,5% de los investigadores en la Educación Superior y el 43,57% en el sector público** (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2011). Aunque siga habiendo más hombres que mujeres en la docencia universitaria, las mujeres están incorporándose a la universidad como docentes de manera intensa, habiendo pasado de las 9.800 docentes en 1982 a las 30.500 en 2002 ((Ministerio de Ciencia e Innovación, 2008).

Además, las mujeres ocupan mayoritariamente las categorías inferiores. En este sentido, hay menos catedráticas que catedráticos (por cada mujer catedrática hay cuatro hombres catedráticos); cada cinco mujeres titulares hay una catedrática, mientras que cada tres hombres titulares hay un catedrático (Sánchez de Madariaga, 2011). Además, en determinadas áreas de conocimiento la presencia femenina es aún menor.

La explicación que se suele dar a estos casos de discriminación es que la mujer continúa hoy asumiendo más carga de trabajo de carácter doméstico y reproductivo en el ámbito privado, lo que le impide desarrollar más su carrera académica e investigadora. Sin embargo, este tipo de explicaciones, no hacen más que poner en evidencia cómo en la universidad es habitual que la discriminación adopte formas sutiles y difíciles de identificar. Precisamente por ello, es destacable que el informe *Expert Working Group on Women and Science* de la Comisión Europea (ETAN, 2000) ya recogiera como indicador de excelencia la igualdad de género.

Lo cierto es que en los últimos tiempos se están implementando en muchas universidades públicas políticas de igualdad, que suelen estar coordinadas por los vicerrectorados de Igualdad o direcciones de Igualdad (creados recientemente en las universidades). En la misma línea, la Igualdad se encuentra presente en los planes estratégicos de las universidades y se están imponiendo en muchas de ellas políticas paritarias, como, por ejemplo, en la constitución de tribunales evaluadores. Es decir, se exige que, en los tribunales que han de evaluar y baremar a los docentes en su acceso a la universidad o en su acceso a determinadas figuras contractuales, exista igual número de hombres que de mujeres.

1.2. Enfoques de los estudios de la mujer en la universidad

El papel desempeñado por la mujer en la universidad (docencia e investigación) ha sido objeto de estudio en los últimos tiempos. Ovando Crespo (2007) sintetiza cómo se ha venido estudiando la discriminación de la mujer en la universidad. Destaca que se ha estudiado desde una perspectiva centrada en la persona, en la estructura organizacional del sistema educativo y en la cultura.

“En la perspectiva centrada en las personas, el reducido número de mujeres en la docencia y administración es atribuido a rasgos psicosociales, tales como las características de la personalidad, actitudes y habilidades de conducta de las mujeres” (Ovando Crespo, 2007). Es decir, según este enfoque la discriminación se daría por las escasas aspiraciones y baja motivación de las mujeres de las mujeres. Esta perspectiva recoge los estereotipos de la mujer más centrada en lo personal y carente de ambiciones laborales (Unesco, 2002).

En la perspectiva centrada en la estructura universitaria, se parte de la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a capacidad se refiere y se concentra en la necesidad de cambios en la estructura organizacional para eliminar políticas y prácticas



discriminatorias” (Ovando Crespo, 2007). En este caso, la explicación de la discriminación hay que buscarla en las estructuras universitarias, en los procesos de selección y ascenso, así como a la resistencia masculina a que las mujeres ocupen altos cargos (Unesco, 2002). Es decir, la explicación viene dada, desde esta perspectiva, en la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la universidad.

En tercer lugar, el enfoque cultural. Esta perspectiva combina los dos enfoques anteriores y “se enfoca en la construcción social de género y los roles específicos, responsabilidades y expectativas tanto de hombres como mujeres” (Ovando Crespo, 2007), es decir, las universidades reproducen diferencias de género en sus estructuras y prácticas cotidianas por la percepción cultural de hombres y mujeres.

2. Hipótesis iniciales

Teniendo en cuenta las investigaciones llevadas a cabo hasta el momento y los resultados obtenidos no parece acertado ser optimista. En este sentido, acabamos de comprobar cómo la mujer sigue estando menos presente en la universidad como docente e investigadora y cómo, además, suele tener figuras contractuales de inferior categoría. Por ello, no parece descabellado pensar que, en la actualidad, seguirá habiendo discriminación de la mujer en la gestión universitaria.

De este modo, la hipótesis de la que parte esta investigación es que las mujeres no están ocupando puestos de responsabilidad en los órganos de gobierno de las universidades españolas en las mismas condiciones que los hombres. Entendemos, *a priori*, que hay menos mujeres que hombres en estos órganos directivos y que, además, las mujeres que hay no ocupan los vicerrectorados considerados claves en las universidades.

3. Metodología

Durante los primeros meses de 2014 se llevó a cabo una investigación sobre la presencia de la mujer en los equipos de gobierno de las universidades españolas, tanto las públicas como las privadas.

Como se puede observar en la tabla 1, se han analizado todas las universidades españolas, siguiendo el ranking de universidades españolas de publicado por *El País* (2013). Junto al nombre de las universidades privadas, se ha indicado que así es su titularidad, mientras que en el caso de las públicas, mayoría en el caso español, no se ha señalado nada.

Tabla 1: Universidades analizadas

1. Universidad de Navarra (privada)
2. Universidad de Córdoba
3. Rovira i Virgili
4. Oviedo
5. Santiago de Compostela
6. Salamanca
7. Granada
8. Autónoma de Barcelona
9. Barcelona
10. Pompeu Fabra
11. Valencia
12. Lleida
13. Cantabria



14. Politécnica de Valencia
15. Politécnica de Catalunya
16. Autónoma de Madrid
17. Pública de Navarra
18. Zaragoza
19. Pablo de Olavide
20. Valladolid
21. Murcia
22. Girona
23. León
24. Sevilla
25. Pontificia de Comillas, Madrid (privada)
26. Complutense de Madrid
27. Politécnica de Madrid
28. Castilla-La Mancha
29. Internacional de Catalunya (privada)
30. Jaime I
31. Almería
32. Mondragón- Vizcaya (privada)
33. Islas Baleares
34. Cádiz
35. Alicante
36. Málaga
37. País Vasco
38. La Laguna
39. Miguel Hernández de Elche
40. Politécnica de Cartagena
41. Universidad de La Rioja
42. Carlos III de Madrid
43. Huelva
44. La Coruña
45. Abat Oliba CEU Barcelona (privada)
46. Vigo
47. Jaén
48. Las Palmas
49. Extremadura
50. Burgos
51. Alcalá de Henares
52. Pontificia de Salamanca (privada)
53. Francisco de Vitoria, Madrid (privada)
54. SEK Segovia (privada)
55. Ramon Lull (privada)
56. Rey Juan Carlos
57. San Pablo CEU Madrid (privada)
58. San Jorge (privada)
59. CEU Cardenal Herrera Valencia (privada)
60. Europea de Madrid (privada)
61. Vic (privada)
62. Europea Miguel de Cervantes, Valladolid (privada)
63. Deusto (privada)
64. Antonio de Nebrija (privada)
65. Alfonso X el Sabio (privada)
66. Camilo José Cela (privada)
67. Católica San Antonio (privada)
68. Católica de Ávila (privada)
69. Católica San Vicente Mártir, Valencia (privada)

Fuente: Elaboración propia



En esta investigación, se realizó análisis de contenido de sus sitios web. Concretamente, se consideró la titularidad de la universidad (pública o privada), el número de personas que conforman los equipos de gobierno o equipo rectoral y cuántas de estas personas son mujeres, así como si el máximo mandatario era hombre o mujer, rector o rectora. Asimismo, se comprobó qué vicerrectorados son los que, con más frecuencia están asignados a mujeres.

4. Resultados

4.1. Las mujeres en las universidades españolas

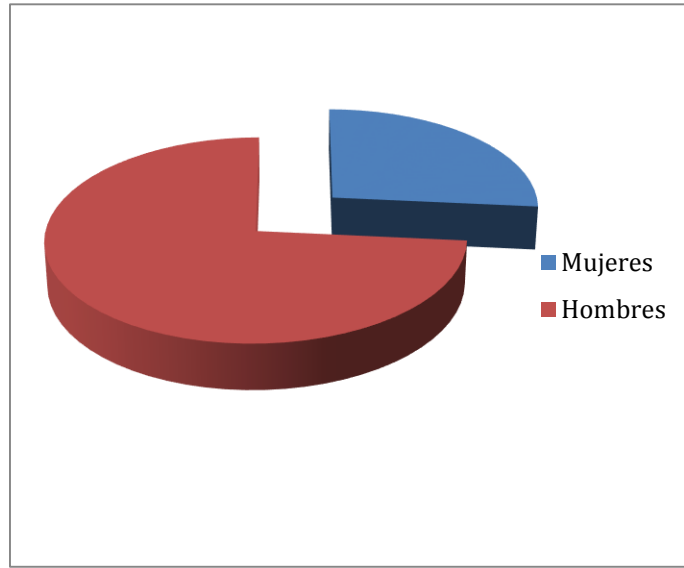
Esta investigación ha permitido demostrar que en la actualidad sigue habiendo discriminación en el acceso de la mujer a los órganos de gestión universitaria, concretamente a los equipos rectorales. Las mujeres son minoría en los órganos de gobierno de las universidades españolas. Especialmente son minoría en las universidades privadas, pero la situación tampoco es igualitaria en las universidades públicas. De las 525 personas que ocupan cargos en los equipos rectorales de las universidades públicas, únicamente 191 son mujeres, es decir, poco más de la tercera parte, concretamente un 36%. Este porcentaje no difiere en exceso de la participación de la mujer en la docencia e investigación universitarias, según los datos presentados en el informe del Ministerio de Ciencia e Innovación (2011). Es decir, si hay menos mujeres que hombres PDI en las universidades españolas, era previsible que también hubiera menos mujeres que hombres en los equipos rectorales.

Pero la situación es aún peor en las universidades privadas, en las que poco más de una cuarta parte de los equipos rectorales son mujeres (el 26%). De los 136 cargos rectorales (en general, los equipos rectorales de las universidades públicas son menos numerosos que en las públicas), 100 son hombres y 36 mujeres.

En este sentido, queda demostrado que existe una mayor desigualdad en la universidad privada que en la pública. Aunque haya un 10% de diferencia, cabe destacar que, numéricamente, las diferencias son más significativas: únicamente hay 36 mujeres en los equipos rectorales de las universidades privadas españolas, frente a las 191 de las universidades públicas.

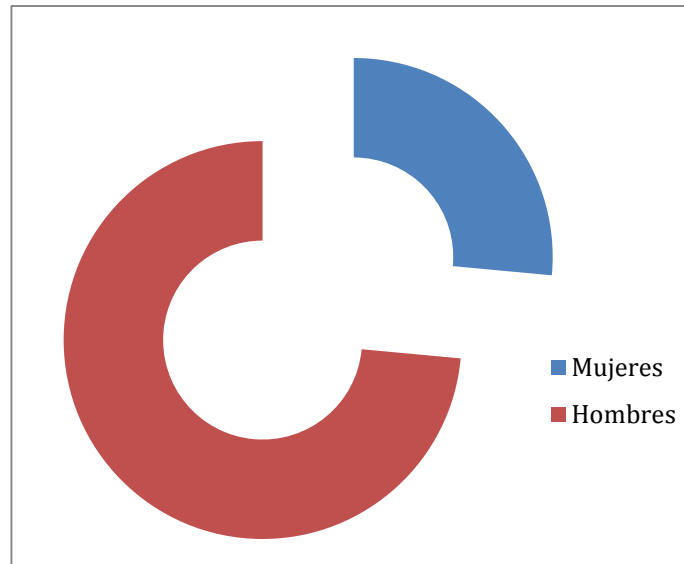


Gráfico 1: Representación femenina en las universidades públicas



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Representación femenina en las universidades privadas



Fuente: Elaboración propia



La paridad se consigue en muy pocas universidades. Son precisamente públicas las universidades que tienen igual o superior número de mujeres que de hombres en sus equipos. En este sentido, destacan la Universidad de Granada, con 8 mujeres en un equipo de 12 personas, la Universidad Autónoma de Madrid, con 8 mujeres en un equipo de 13 y la Universidad de Valencia, con 7 mujeres en un equipo de 14 personas. Igualmente, llama la atención el caso de la Universidad de Málaga, que cuenta con 6 mujeres en su equipo rectoral, integrado por 14.

En el extremo opuesto, con escasa participación femenina en sus equipos, están las universidades privadas Francisco de Vitoria y Universidad Pontificia de Salamanca. Ninguna de las dos cuenta con ninguna mujer en sus equipos rectorales. Son, sin duda, los peores casos detectados, pero le siguen de cerca las universidades públicas Universidad de Burgos y Universidad Politécnica de Cartagena, con únicamente una persona en sus equipos rectorales (1 de 11, en ambos casos).

Lo más habitual, en las universidades públicas es que haya 3 ó 4 mujeres en equipos rectorales compuestos por 12 ó 13 personas. En el caso de las universidades privadas, lo más habitual es que haya 2 mujeres en equipos rectorales integrados por 6 ó 7 personas. Resumiendo, podemos destacar que son públicas las escasas universidades que han alcanzado la paridad en sus equipos rectorales, mientras que son privadas en las que la presencia de mujeres es nula; aunque tanto en públicas como privadas suele haber, mayoritariamente, hombres al frente de estas organizaciones.

4.2. Rectores, casi siempre

Quizá el resultado más alarmante que hemos tenido en nuestra investigación sea la prácticamente inexistencia de mujeres rectoras, de mujeres a la cabeza de las universidades. La Universidad de Málaga es la única universidad pública que tiene a una mujer al frente, la única que tiene rectora en lugar de rector. Precisamente, esta única rectora de las universidades públicas ha sido presidenta de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas- CRUE- hasta hace relativamente poco. Es decir, la única mujer rectora de las universidades públicas españolas ha alcanzado el cargo de máxima representación de los rectores españoles, lo que no deja de ser significativo.

En este sentido, hay que señalar que son 5 las universidades privadas que cuentan con rectora pero, aunque este dato pueda parecer esperanzador, realmente no lo es, puesto que las rectoras en las universidades privadas no suelen ser el cargo mayor de la universidad, sino que cuentan con cargos superiores, como presidentes o cancilleres de estas organizaciones.

Lo que resulta evidente es la escasísima presencia de mujeres al frente de las universidades. Su presencia es, prácticamente, anecdótica. No es que no haya paridad, es que prácticamente no hay mujeres al frente de las universidades españolas. Sin duda, es un resultado decepcionante, que invita a una reflexión sobre el sistema.

4.3. Vicerrectorados ocupados por mujeres

El vicerrectorado que más comúnmente es ocupado por mujeres es el de Estudiantes. Concretamente, en 35 ocasiones hay vicerrectora de Estudiantes. Es decir, hay más mujeres que hombres en los vicerrectorados de Estudiantes. Estudiantes es, *a priori*, un vicerrectorado de los no considerados más importantes. Por eso, a partir de este



resultado podríamos deducir que las mujeres siguen ocupando áreas de las consideradas secundarias y que, los vicerrectorados considerados más importantes los siguen ocupando hombres. Sin embargo, esta investigación nos ha arrojado datos diferentes.

Y es que llama la atención que casi la mitad de las universidades españolas cuenten con una mujer al frente de la Secretaría General (ámbito importante en el seno de las universidades). Concretamente, esto sucede en 31 ocasiones. Si tenemos en cuenta que hemos analizado 69 universidades, comprobamos que en las Secretarías Generales casi se ha conseguido la paridad entre hombres y mujeres, ya que casi la mitad de los que ocupan este cargo son mujeres.

También es significativo que el tercer vicerrectorado más ocupado por mujeres sea, nada más y nada menos, que el vicerrectorado de Ordenación Académica o Docencia. Hay 22 mujeres al frente de este vicerrectorado y, si bien no es la mitad (teniendo en cuenta que se han analizado las 69 universidades españolas) es una cifra muy considerable que viene a demostrar que las mujeres están cada vez más presentes en vicerrectorados tradicionalmente “de hombres”. Algo parecido sucede con el vicerrectorado de Investigación, uno de los más importantes en cualquier universidad, ocupado en 19 ocasiones por mujeres. Si tenemos en cuenta, una vez más, que hemos analizado 69 universidades, poco menos de un tercio cuenta con una mujer al frente de Investigación, pero no es un porcentaje desdeñable dada la importancia del vicerrectorado y dado que ha sido tradicionalmente ocupado por hombres (precisamente, por ser tan importante). Además, en muchas ocasiones, quienes ostentan los vicerrectorados de Investigación se convierten en candidatos a rector/rectora en las siguientes elecciones de las universidades públicas. Si esto sucediera, podríamos presuponer que aumentaría considerablemente el número de mujeres rectoras en las universidades públicas, acabado con la actual presencia prácticamente nula.

En cualquier caso, a tenor de estos resultados, comprobamos que la mujer ya tiene un peso específico en los vicerrectorados prioritarios y, si bien en algunos casos continúa habiendo una presencia masculina mayor, se ha producido un importantísimo incremento de la presencia femenina en estos vicerrectorados. Que haya bastantes mujeres en las Secretarías Generales, en Ordenación Académica o en Investigación demuestra que ya no podemos decir que estas áreas prioritarias sean el coto privado de los hombres. Sin duda, estos han sido los resultados más esperanzadores de los conseguidos en esta investigación.

Por lo demás, destaca también la amplia presencia de mujeres al frente de vicerrectorados de Cooperación y Relaciones Internacionales (16 casos), de Extensión Universitaria y de Gerencia (13 casos en cada una de estas áreas). Y, las mujeres también están al frente de Profesorado, Internacionalización, Cultura, Calidad, Responsabilidad Social, Economía, Igualdad, Posgrado, Adjuntos al rector / Gabinete del rector, Innovación Docente, Campus (en el caso de universidades con varios Campus o sedes), Tecnología-TIC o Comunicación, pero con menor presencia.

5. Conclusiones

Preguntábamos en el título si en las universidades españolas la mujer desempeñaba en condiciones de igualdad los cargos de gestión. Preguntábamos si había paridad o apariencia de paridad. A merced de los resultados parece evidente que en las universidades españolas, públicas y privadas, hay una apariencia de paridad. Y hay apariencia de paridad por las formas sutiles de discriminación, difíciles de identificar puesto que en apariencia no existen, que se han impuesto en las universidades. Es decir,



en apariencia pudiera parecer que hay paridad, dado que hablamos de la universidad, a la que la mujer se incorporó como estudiante hace más de 100 años, pero claramente hoy continúa habiendo discriminación, como demuestra este estudio.

Únicamente un cuarto de los componentes del equipo rectoral en las universidades privadas son mujeres, mientras que en el caso de las públicas el porcentaje aumenta hasta el 36% (poco más de un tercio). Ambos porcentajes están muy lejos del 50% paritario.

Otro dato alarmante es la escasa presencia de mujeres rectoras. Posiblemente sea el dato más desalentador encontrado. En las universidades públicas únicamente hay un caso, la Universidad de Málaga, y en las privadas hay 5, pero este último dato es, además, cuestionable, ya que en las universidades privadas suele haber un presidente o canciller que está por encima de la figura de rector o rectora. Es decir, estas rectoras de las universidades privadas no son las máximas representantes de estas organizaciones.

Las mujeres sí que parece que están alcanzando parcelas que, antaño, parecían exclusivamente de hombres. Aunque es cierto que sigue siendo Estudiantes el vicerrectorado más dirigido por mujeres, destaca la amplia presencia de mujeres al frente de la Secretaría General, del vicerrectorado de Ordenación Académica y del vicerrectorado de Investigación, áreas de vital importancia en una universidad, que tradicionalmente han sido ocupadas por hombres (precisamente, porque son importantes) y en las que, aunque aún no se haya alcanzado la paridad, sí que la mujer está incorporándose a ellas, tal como ha demostrado este estudio. A partir de los resultados obtenidos, podemos afirmar que las diferencias están disminuyendo en cuanto a la ocupación de vicerrectorados de peso en la universidad se refiere.

Sí que existen diferencias entre las universidades públicas y privadas en cuanto a la presencia femenina en sus órganos de gobierno. Es mayor la presencia de mujeres en las universidades públicas que en las privadas, concretamente un 10%. Además, son públicas las únicas universidades que consiguen la paridad, como es el caso de la Universidad Autónoma de Madrid, la de Granada, la de Valencia o la de Málaga, que casi cuenta con un 50% de mujeres en su equipo de gobierno y la máxima representante, la rectora, es mujer. Y son privadas las universidades que no cuentan con mujeres en sus equipos rectorales.

El panorama es desolador, en lo que se refiere a la inclusión de la mujer en los órganos directivos. Universidades públicas como la Universidad de Burgos y la Universidad Politécnica de Cartagena apenas tienen una mujer en su equipo rectoral (1 de 11). O, en la misma línea, universidades privadas como la Universidad Francisco de Vitoria o la Universidad Pontificia de Salamanca no cuentan ni con una mujer en sus equipos.

En cualquier caso, los resultados obtenidos al analizar el papel de la mujer en los cargos universitarios, no difiere en exceso del lugar que ocupa como docente e investigadora. Como se ha manifestado con anterioridad, sigue habiendo menos mujeres que hombres en la universidad española como docentes y, además, suele ocupar categorías contractuales inferiores (hay muchas menos catedráticas que catedráticos y bastantes menos mujeres titulares que hombres). Es decir, no debe sorprendernos este mal resultado, puesto que ya son menos (y en peores condiciones) las mujeres que los hombres en la universidad. No obstante, que el resultado obtenido fuera previsible, no impide que haya que lamentar una clara desigualdad en los órganos de gestión universitarios.

Por lo tanto, tenemos que confirmar el primer enunciado de la hipótesis de partida, ya que “las mujeres no están ocupando puestos de responsabilidad en los órganos de gobierno de las universidades españolas en las mismas condiciones que los hombres” y “hay menos mujeres que hombres en estos órganos directivos”; pero no podemos



confirmar que “las mujeres que hay no ocupan los vicerrectorados considerados claves en las universidades”, ya que hemos comprobado que sí que los ocupan. Podemos concluir que, tampoco en la universidad española, el empoderamiento de la mujer es posible. La mujer se ha incorporado a la docencia e incluso está ocupando vicerrectorados de gran responsabilidad, pero siguen siendo minoría (ampliamente minoritarias) en los equipos rectorales en general y en la máxima figura (rector/rectora) en particular.

6. Bibliografía

- Astelarra, J. (2004). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid, Ediciones Cátedra.
- Ballarín Domingo, P. (2010). “Feminismo académico y docencia universitaria”, link web http://www.cdp.udl.cat/home/images/pdfs/presentacions_ji/pre_pilar_ballarin.pdf, consultado el 15 de febrero de 2014.
- EL País (2010). “Cien años con mujeres en la universidad”, link web http://sociedad.elpais.com/sociedad/2010/03/08/actualidad/1268002812_850215.html, consultado el día 2 de febrero de 2014.
- El País (2013). “Clasificación de las universidades españolas”. link web <http://www.elpais.com/static/portadas/mapa/universidad.html>, consultado el 15 de enero de 2014.
- ETAN, Expert Working Group on Women and Science (2000) *Política científica de la Unión Europea: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Bruselas, Comisión Europea.
- Ministerio de Ciencia e Innovación (2008). *Datos Básicos del Sistema Universitario Español curso 2008-2009*. Madrid, MICIN.
- Ministerio de Ciencia e Innovación (2011). *Científicas en cifras 2011*. Madrid, Ministerio de Ciencias e Innovación.
- Ovando Crespo, C. K. (2007) “Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior”, en López Segre, F. *Escenarios mundiales de la educación superior. Análisis global y estudios de casos*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, link web <http://bibliotecavirtual.CLACSO.org.ar/ar/libros/campus/segre/05OCrespo.pdf>, consultado el 2 de febrero de 2014.
- Sánchez de Madariaga, I. (2011). *Científicas en cifras*. Madrid, Unidad de Mujeres y Ciencia, Ministerio de Ciencia e Innovación.
- UNESCO (2002). *Women and management in higher education*. París, UNESCO.