

**Distribución de géneros en grupos de investigación: El caso de la
Universidad de Córdoba****Gender Distribution in University Research Groups:
A case-study**

DOI:10.34117/bjdv5n6-162

Recebimento dos originais: 24/04/2019

Aceitação para publicação: 09/05/2019

Alexander Maz-Machado

Doctor en Educación Matemática por la Universidad de Granada

Institución: Universidad de Córdoba

Dirección: Facultad Ciencias de la Educación - San Alberto Magno s/n, 14071, Córdoba

E-mail: malmamaa@uco.es

David Gutiérrez-Rubio

Doctor en Matemáticas por la Universidad de Sevilla

Institución: Universidad de Córdoba

Dirección: Facultad Ciencias de la Educación - San Alberto Magno s/n, 14071, Córdoba

E-mail: dgrubio@uco.es

M^a Pilar Gutiérrez-Arenas

Doctor en Matemáticas por la Universidad de Sevilla

Institución: Universidad de Córdoba

Dirección: Facultad Ciencias de la Educación - San Alberto Magno s/n, 14071, Córdoba

E-mail: pilar.gutierrez@uco.es

Carmen León-Mantero

Doctora en el Programa de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad de Córdoba

Institución: Universidad de Córdoba

Dirección: Facultad Ciencias de la Educación - San Alberto Magno s/n, 14071, Córdoba

E-mail: cmleon@uco.es

Cristina Rodríguez-Faneca

Graduada en Traducción e Interpretación, Máster en Relaciones Exteriores y Cooperación
Humanitaria

Institución: Universidad de Córdoba

Dirección: Facultad Ciencias de la Educación - San Alberto Magno s/n, 14071, Córdoba

E-mail: l02rofac@uco.es

RESUMEN

Se analiza la presencia de la mujer en los diferentes grupos de investigación que se encuentran registrados en la Universidad de Córdoba y que optan a convocatorias de proyectos competitivos, según las diferentes áreas de conocimiento a los que pertenecen. Se observa una menor presencia femenina, comparada con la masculina, así como una brecha

de género en la promoción de investigador a investigador principal (IP) de un grupo. Se estudia el cambio en la estructura de los grupos de 2014 a 2018, encontrando que, cuando existe un cambio en el IP, el género del nuevo está sesgado por el género del antiguo IP. Dicho sesgo, sin embargo, no se ha observado para los grupos de reciente creación.

Palabras clave: Análisis de género; Estudios de la mujer; Sociología de la Ciencia; Universidad.

ABSTRACT

This study analyses the presence of women within the research groups registered (and submitting projects under the different call for proposals, as well) in the University of Córdoba, according to the different fields of knowledge in which these groups are arranged. A smaller female presence, compared to men's presence, has been found. Besides, a gender gap has been found during the transition from researcher to Principal Researcher of a group. Women tend to lead research groups where women form the majority. Lastly, the progression of the research groups is analysed from the year 2014 to the year 2018, showing that there is a bias when there is a change of PR. This bias shows that past and new PRs tend to have the same gender. No gender bias was observed in groups which have been recently created.

Keywords: Gender analysis; Women's studies; sociology of science; university.

1 INTRODUCCIÓN

Es un hecho que la desigualdad entre géneros está interiorizada en nuestra sociedad y no basta con campañas de sensibilización, sino que se deben realizar acciones concretas a través de medidas de apoyo gubernamental (Andreu, 2002).

Han transcurrido más de 100 años desde que España autorizó el acceso de las mujeres a la Universidad en 1910. Desde entonces, la presencia de las mujeres en las instituciones universitarias ha aumentado para ser la mayoría, incluso en algunos grados considerados tradicionalmente como dominados por los hombres (Maz-Machado, Jiménez-Fanjul, Adamuz-Povedano y Adrián-Jiménez, 2013). A nivel local, en España, ahora estamos presenciando cómo está aumentando el número de mujeres en nuestras universidades, especialmente entre el alumnado. Esto no sólo está sucediendo dentro de los grados tradicionalmente asociados a estudiantes femeninas. También, el número de mujeres que eligen estudiar un grado en el campo de la tecnología ha ido en constante aumento, a pesar del hecho de que hasta hace poco esos grados se consideraron tradicionalmente asociados a estudiantes masculinos. Asimismo, el 39,9% de todo el personal investigador y docente (PDI) de las universidades de España son mujeres (Ministerio de educación, ciencia y deporte

[MECD] 2016). Todo ello señala la importancia y la relevancia del campo. Una parte de la investigación anteriormente mencionada se ha centrado en la determinación de aspectos relacionados con la producción científica de mujeres y su participación en los procesos relacionados con la generación de conocimiento.

Los informes de la Comisión Europea [CE] ETAN (CE 2000), ella figura 2003 (CE 2004) y el informe WIR (CE 2004) han revelado que la promoción dentro de los institutos europeos de investigación es más difícil para las mujeres. Además, la propia Comisión Europea ha publicado un informe sobre las mujeres que se encuentra en puestos relevantes en investigación (CE 2008), informando sobre el notable aumento de las mujeres que están recibiendo premios científicos. También es posible apreciar el equilibrio de género dentro de las conferencias dadas a nivel europeo. En este informe también se afirma que el potencial de las mujeres en la investigación a este nivel no está muy extendido y que los jóvenes están alejándose de la ciencia. Concluyeron que las mujeres son necesarias en la investigación a nivel europeo y, por lo tanto, debemos tomar medidas para lograrlo.

Se han propuesto muchos factores para explicar las diferentes dificultades que las mujeres han experimentado para promover dentro de la carrera académica. Valian (2005) sugiere que estos obstáculos no responden a ningún sistema consciente diseñado para ese propósito en particular, sino al resultado de la acumulación de pequeñas desventajas que las mujeres tienen (y las pequeñas ventajas que los hombres tienen a su vez). Muchas de ellas no pueden ser detectadas claramente por los actores involucrados o pueden residir en el plano inconsciente. Estas pequeñas desventajas son causadas por el diseño del sistema, junto con los esquemas con los que cada persona, sea hombre o mujer, clasifica a otra persona, incluso sin una intención negativa consciente. Estas desventajas se añaden gradualmente, dando lugar a resultados evidentes como las diferencias observadas dentro de la promoción académica.

A estos factores debemos añadir los inherentes a las diferencias de género en términos de escalas de valores. Así, por ejemplo, las mujeres están más dispuestas a sacrificar las oportunidades de empleo para conciliar el trabajo y la vida familiar, aunque el entorno social influye en dicha tendencia (Fernández-Cornejo et al., 2015). Las mujeres con hijos están más dispuestas a reducir sus horas de trabajo que los hombres con niños o mujeres sin hijos (NationalResearchCouncil, 2001). A pesar de que el impacto de la maternidad en las carreras de las mujeres parece disminuir dentro del camino académico, sigue siendo perjudicial comparado con el impacto en los hombres (Morrison, RudyNerad, 2011).

La administración universitaria también ha sido objeto de análisis desde una perspectiva de género. Se descubrió que las mujeres tienen una baja representación dentro de los órganos de gestión. En el año 2012, sólo el 14% de los rectores universitarios eran mujeres. Por lo tanto, la legislación sobre igualdad de género no se reflejaba efectivamente, ya que la presencia de mujeres en la gestión universitaria no estaba equilibrada (Maz-Machado, Jiménez-Fanjul, Adamuz-Povedano y Adrián-Jiménez 2013). Un estudio similar de LlorentyCobano (2017) analiza la presencia de mujeres dentro de los órganos de gestión de la Universidad de Sevilla [US] encontrando un sesgo de género en su procesos de promoción.

El objetivo de este estudio es analizar la presencia de las mujeres dentro de los grupos de investigación de la Universidad de Córdoba [UCO], así como su presencia como investigadora principal (IP) en esos grupos de investigación. Los requisitos exigidos para convertirse en el IP de un grupo de investigación dentro de la Universidad de Córdoba son tener un título de doctorado y una relación contractual estable con la Universidad. Más allá de eso, el reglamento no establece ningún procedimiento para la elección de un IP o su sucesión, por lo que los criterios para la elección son determinados por los miembros del grupo, usualmente por consenso, o en caso de varios candidatos, por votación simple.

En el año 2017, la Universidad de Córdoba contaba con 1371 docentes (tanto conferenciantes e investigadores) – de los cuales 491 eran mujeres (35,81%) y 880 eran hombres (64, 19%), por lo que la presencia de las mujeres en esta Universidad está por debajo del promedio nacional (39, 9%).

Si consideramos el período comprendido entre el 2012 y el 2016, los diferentes grupos de investigación de la Universidad de Córdoba obtuvieron 282 proyectos en diferentes convocatorias de investigación para propuestas y proyectos, a nivel local, nacional e internacional. Estos proyectos recibieron financiación por valor de 31.208.510, 24 €. (UCO 2017), por lo que es importante saber cuántas mujeres participan en este grupo y su papel en ellas (Tabla 1).

Tipo	2012	2013	2014	2015	2016	T total
Proyectos internacionales	6	7	11	8	8	40
Proyectos nacionales	45	4	48	53	67	217
Proyectos locales	12	12	2	0	0	26
Total	63	23	61	61	75	282

Tabla 1. Proyectos obtenidos por grupos de investigación de la Universidad de Córdoba.

2 MATERIALES Y MÉTODO

Este estudio es de carácter exploratorio y de tipo ex post facto por cuanto no se manipularon las variables género y tipo de grupo de investigación. La población de estudio está compuesta por todas las mujeres docentes e investigadoras de la Universidad de Córdoba que pertenecen a algún grupo de investigación registrado en la UCO.

Para obtener la información se ha consultado la información de todos los grupos de investigación de la UCO accesible desde la página de la universidad en <https://www.gestion.uco.es/gestion/virtual/Metis/grupos/>.

Los datos se depuraron manualmente y se consultó al servicio de investigación de la UCO sobre aquellos sujetos que se tenía duda respecto a su pertenencia a la universidad por procesos de jubilación.

Esta información se descargó y se creó una base de datos ad hoc para su manejo sistemático. Se realizó un proceso de estandarización de los nombres y de identificación del género de cada sujeto. Se utilizó el software SPSS 19 para el tratamiento estadístico de los datos.

3 RESULTADOS

Con fecha 1 de septiembre de 2018, se contabilizaron 211 grupos de investigación correspondientes a la Universidad de Córdoba en el Plan Andaluz de Investigación. Estos grupos se adscriben a 9 áreas temáticas generales (Tabla 2). El área de Agroalimentación es la que tiene un mayor número de grupos de investigación con 48, mientras que la que tiene menos grupos es Tecnología de la producción con 9 grupos.

Área	Número de grupos	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
AGR – Agroalimentación	48	241	40,8	349	59,1
BIO - Biología y Biotecnología	20	117	48,3	125	51,6
CTS - Ciencia y Tecnología de la Salud	27	146	47,1	164	52,9
SEJ - Ciencias Económicas, Sociales y Jurídicas	28	111	49,3	114	50,6
FQM-Física-Química-Matemáticas	18	242	45,0	295	54,9
HUM- Humanidades	35	58	33,	113	66,0

			9		
RNM- Recursos Naturales y Medio Ambiente	15	134	38,9	210	61,0
TIC-Tecnología de la Información y de las Comunicaciones	11	40	31,5	87	68,5
TEP- Tecnología de la Producción	9	30	16,6	150	83,3
Total	211	1119	41,0	1607	58,9

Tabla2.Presencia de mujeres respecto a hombres en grupos de investigación de la UCO en 2018.

El número medio de miembros es de 12,9 investigadores por grupo. El mayor grupo lo conforman 54 investigadores, el TIC183, en el que hay 11 mujeres. También se hallaron situaciones extrañas o anómalas como por ejemplo 1 grupo con solo tres integrantes (CTS661) todos hombres u otro con cuatro miembros (CTS118), que puede deberse a jubilaciones recientes del personal investigador, dado que el número mínimo para formar un grupo es de 5 investigadores.

Se halló que 1119 mujeres participan de los grupos de investigación frente a los 1607 hombres. Es decir, las mujeres representan el 41,05% frente al 58,95 % de los hombres. En ninguna de las áreas las mujeres son mayoría respecto a los hombres. Solamente en SEJ hay prácticamente una igualdad entre géneros. El mayor desequilibrio se observa en los grupos de TEP donde las mujeres representan sólo el 16,67% respecto al 83,33% de los hombres. Obviando el hecho de que la proporción de mujeres es globalmente inferior al de los hombres, el índice de Gini aplicado a la proporción de mujeres por áreas da un valor de 0,12 lo que refleja poca desigualdad en el reparto de mujeres investigadoras por áreas.

En 59 de los grupos de investigación analizados hay un mayor número de mujeres, es decir, el 27, 58% de los grupos, frente al 72,52% restante donde hay más hombres que mujeres. En el caso de los grupos de AGR (sector agroalimentario), podemos encontrar más grupos de investigación cuyos miembros son en su mayoría mujeres (13), mientras que en todos los grupos del campo de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) podemos presenciar la situación opuesta.

El 59,96% de las mujeres pertenecientes a esos grupos de investigación tienen título de doctoras, mientras que los hombres que poseen el título de doctor son el 66,27%. La comparación de ambas proporciones con la prueba de Bernoulli dio como resultado un p-valor de 0,0008, por lo que estas diferencias son estadísticamente significativas.

Campo	Nº de Grupos	Investigador principal (IP)			
		Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
AGR – sector agroalimentario	48	16	33,3	32	66,6
BIO – Biología y biotecnología	20	2	10	18	90
CTS – tecnologías de la ciencia y la salud	27	5	18,5	22	81,4
SEJ – ciencias jurídicas, económicas y sociales	28	7	25	21	75
FQM – física, química, matemática	18	4	22,2	14	77,7
HUM – Humanidades	35	12	34,2	23	65,7
RNM – recursos naturales y medio ambiente	15	1	6,67	14	93,3
TIC – tecnología de la información y las comunicaciones	11	1	9,09	10	90,9
TEP – tecnología de producción	9	3	33,3	6	66,6
Total	211	51	24,1	160	75,8

Tabla 3. Número de investigadores principales por género.

Al centrarse en el número de investigadores principales, nos damos cuenta de que las mujeres sólo representan el 24,17%, frente al 75,38% de los hombres. Dentro de las áreas TIC (tecnología de la información y comunicaciones) y TEP (tecnología de producción) la participación de las mujeres como investigadores principales es anecdótica, sólo una en cada área. Las áreas con mayor representación de investigadores principales femeninos son AGR (sector agroalimentario) y HUM (Humanidades), con 33,33% y 34,9%, respectivamente.

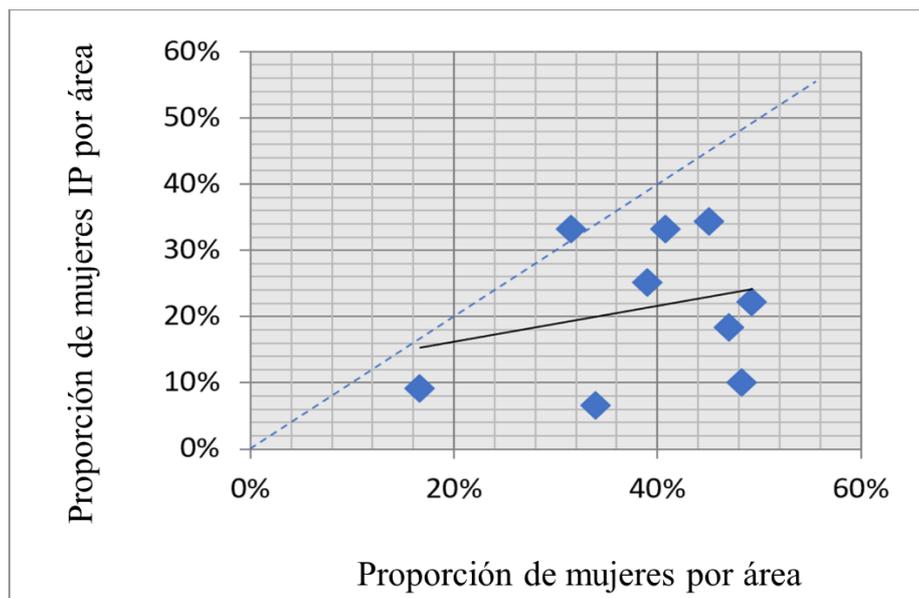


Figura 1. Proporción de mujeres por área frente a proporción de mujeres IP.

La proporción de mujeres por área frente a las mujeres que son investigadoras principales de un grupo está representada en la Figura 1. La nube de puntos debería rodear la línea $y = x$ (línea azul punteada) con el fin de indicar que la proporción de las IP femeninas está representada en consecuencia al número de mujeres por área, pero este no es el caso. De hecho, todos los puntos están por debajo de dicha línea, excepto uno de ellos (área TEP-Tecnología de la producción). La línea de regresión se dibujó con una línea negra sólida, que tiene diferente intersección y pendiente que la proporción ideal $y = x$. El hecho de que la pendiente sea igual a un número inferior a 1 ($m=0,27$) indica que el aumento de la presencia de mujeres en las diferentes áreas de investigación no resulta en un aumento de las IP femenina en la misma proporción, sino en una menor. En otras palabras, hay un sesgo de género cuando se promueve de investigador a investigador principal.

El hecho de que exista un sesgo de género en la promoción de hombres y mujeres dentro del entorno universitario es una realidad bien conocida, pero sigue siendo como poco llamativo. Las causas de este fenómeno pueden explicarse por diversos factores, tanto intrínsecos como extrínsecos. Dentro del primer tipo, podemos mencionar el hecho de que las mujeres se perciben a sí mismas como menoscuerdo que los hombres a optar a puestos de mayor responsabilidad (Mayor, 1987) y como tal se sienten menos alentadas a optar a dichos puestos, especialmente cuando un hombre también está optando al mismo. Por otra parte, ya que dicho puesto conlleva una mayor carga de trabajo y dificultad para conciliar el trabajo y la vida familiar, están más inclinadas que los hombres a rechazar dichos puestos (Cornejo, 2015).

Dentro del segundo tipo (factores extrínsecos) podemos mencionar causas relacionadas con la percepción de las mujeres en el liderazgo, ya que estas son menos percibidas como líderes potenciales en comparación con los hombres (Eagly&Karau, 2002). Si bien esta percepción ocurre en observadores de ambos géneros, es más acusado en los hombres.

Si nos centramos en las diferencias en la composición de los grupos de investigación, encontramos que los grupos que tienen una IPmujer tienen una proporción mayor de mujeres en comparación con aquellos que no tienen una IPmujer (Tabla 4). La prueba mediana de Mood se aplicó para contrastar si estas diferencias son estadísticamente significativas, obteniendo un p-valor de 0,001. Por lo tanto, se puede suponer con gran probabilidad que tales diferencias no se generan por la aleatoriedad. Estos resultados inducen a pensar que, efectivamente, el factor de la percepción de mujeres como líderes (tanto intrínseco como

extrínseco) tiene influencia en tanto que hace falta una mayor proporción de mujeres en el grupo para romper el sesgo de género para ser IP.

Género del Investigador Principal	Proporción media de mujeres por grupo
Hombre (160)	36,49%
Mujer (51)	53,18%
Total	40,53%

Tabla 4. Proporción de mujeres en un grupo según el género de su investigador principal.

La figura 2 muestra la relación entre el tamaño de los grupos de investigación y la proporción de mujeres investigadoras en ellas. Como podemos ver, excepto en ciertos casos, la curva está por debajo del 50%. También podemos notar casos particulares en los que la proporción de mujeres está por debajo de la media, pero ambos casos son estadísticamente no relevantes ya que contienen un tamaño de muestra muy bajo (la mayoría de ellos representan el único grupo con un tamaño específico).

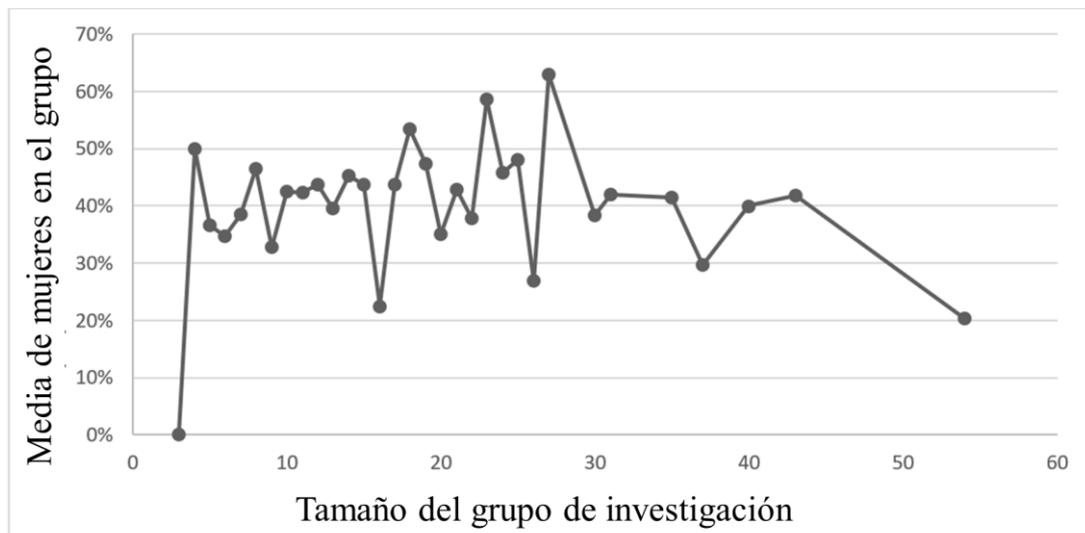


Figura 2. Tamaño de grupo vs. Proporción de mujeres investigadoras.

Si comparamos la presencia de las mujeres en los grupos de investigación durante el año 2018 a la situación durante el año 2014 (Tabla 5), se observa que durante este período se han creado 9 grupos de investigación. En términos porcentuales el número de grupos ha aumentado en un 4,45%. Sin embargo, la presencia de mujeres sólo aumentó en un 0,9%. No parece haber evidencias de que los cambios en la Universidad van de la mano con un

aumento de las mujeres en la investigación, ya que los datos parecen mostrar que la situación sigue estancada.

Área	2014		2018	
	Número de grupos	% MujeresIP	Número de grupos	% MujeresIP
AGRO	47	27.66%	48	33.33%
BIO	23	17.39%	20	10%
CTS	25	8%	27	18.52%
FQM	17	35.29%	18	22.22%
HUM	34	41.18%	35	34.29%
RNM	14	7.4%	15	6.67%
SEJ	24	16.67%	28	25%
TEP	8	25%	9	33.33%
TIC	10	10%	11	9.09%
Total	202	23.27%	211	24.17%

Tabla 5. Comparación de mujeres IP entre los años 2014 y 2018.

Durante esos cuatro años se han producido cambios en los IP de 63 grupos de investigación y, en 14 casos, el nuevo IP tiene un género distinto que el antiguo (Tabla 6).

		Antiguo IP		
		Hombre	Mujer	Total
Nuevo IP	Hombre	38	7	45
	Mujer	7	11	18
	Total	45	18	63

Tabla 6. Cambio en el género de los investigadores principales de 2014 a 2018.

Se observa que, de 2014 a 2018, podemos encontrar la misma proporción de género del IP en los 63 grupos de investigación que cambiaron (45 hombres, 18 mujeres). El Test exacto de Fisher, cuyo objetivo es contrastar la independencia del género del antiguo IP con el del nuevo da como resultado un valor p de 0,0006, lo que indica que hay una influencia del género del primero en el segundo.

Así, por ejemplo, de los 45 grupos de investigación en los que el antiguo IP era hombre, 7 de ellos eligieron a una mujer como nueva IP. Teniendo en cuenta que la proporción de

mujeres investigadoras por grupo es del 40,53%, el resultado de la prueba binomial da un valor p de 0,005 para el número de mujeres IP observado, lo cual muestra un sesgo estadísticamente significativo de IP masculinos que son reemplazados por otro IP masculino.

En el caso de los 18 grupos de investigación donde había una IP femenina, 11 fueron reemplazados posteriormente por mujeres y 7 fueron reemplazados por hombres. La prueba binomial dio como resultado un valor p de 0,06 para los datos observados, lo que logra un nivel de significancia de 0,1, aunque estos datos tienen menos impacto que en el caso de los IP masculinos.

Estos resultados parecen mostrar el efecto que el haber tenido con anterioridad una IP femenina tiene en la percepción de liderazgo por el grupo de investigación de otra mujer como reemplazo de la antigua (Eagly&Karau, 2002), así como el efecto en la autopercepción como líder que una mujer tiene cuando anteriormente ha tenido una IP femenina (Mayor, 1987).

En cuanto a la creación de nuevos grupos de investigación, se crearon 15 nuevos grupos y 6 grupos desaparecieron. De esos 15, un 37,5% de ellos tienen una IP femenina, que no muestra diferencias estadísticamente significativas utilizando la prueba binomial sobre el porcentaje de mujeres investigadoras por grupo, que es el 40, 53%. Por lo tanto, cabe señalar que, a pesar de que el reemplazo generacional en grupos ya formados es sesgado a una IP con el mismo sexo (siendo más pronunciado dicho sesgo con IP masculinos siendo reemplazados por otros IP masculinos), en los grupos nuevos formados no se encuentra este sesgo.

4 CONCLUSIONES

Se encontró una menor presencia de mujeres, en comparación con los hombres, dentro de los grupos de investigación registrados en la Universidad de Córdoba, diferencias que varían según el campo del conocimiento. En áreas como Biología, Biotecnología y Ciencias Jurídicas, Económicas y Sociales dicha diferencia es inferior al 5%. Sin embargo, en Tecnología de la Información y de las Comunicaciones hay una ratio de una mujer por cada dos hombres, mientras que en Tecnología de la Producción hay una mujer por cada cinco hombres.

A la infrarrepresentación de la mujer en los grupos se le añade un sesgo en el acceso al liderazgo de los grupos de investigación, si bien dicho sesgo aparece solo cuando existe un relevo y no el acceso a un grupo recién formado.

A pesar de que la sustitución generacional sesgada (IP masculino siendo reemplazado por otro IP masculino) puede explicarse teniendo en cuenta el predominio, hasta hace poco, de los hombres en las universidades (y por lo tanto tener más antigüedad y un currículo más adecuado para gestionar un grupo de investigación), esta afirmación no puede sostenerse cuando la reducimos a grupos con una IP mujer, donde este sesgo es mucho menor, o también, en grupos que han sido recientemente creados, donde este sesgo no existe.

Una limitación del presente estudio es que en el listado de los grupos de investigación de la UCO y sus integrantes no se indica claramente si hay personal ajeno a la propia universidad en calidad de colaboradores como es sabido que ocurre en algunos casos.

REFERENCIAS

- Andreu, S. (2002). La carrera académica por género [Academiccareerbygender]. *Revista Complutense de Educación*, 13(1), 13-31.
- Basow, S., & Crawford, E. (2019). College women's self-leadership stereotypes as a function of prime similarity and motherhood information. *Psychology and Behavioral Sciences*. Vol. 8, No. 1, 2019, pp. 15-25. doi: 10.11648/j.pbs.20190801.13
- Fernández-Cornejo, J. A., Escot, L., Kabubo-Mariara, J., Kinyanjui Kinuthia, B., Eydal, G. B., & Bjarnason, T. (2015). Gender differences in young adults' inclination to sacrifice career opportunities in the future for family reasons: comparative study with university students from Nairobi, Madrid, and Reykjavik. *Journal of Youth Studies*, 19(4), 457-482. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1083957>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- EC (2000). Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. Bristol: European Commission
- EC (2004). She Figures 2003 – Women and Science Statistics and Indicators. Luxembourg: European Comisión. Retrieved from https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2003.pdf
- EC (2004). Women in industrial research. Speeding Up Changes In Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EC (2008). Mapping the maze: Getting more women to the top in research. Luxembourg: European Comisión

- IBM Corp. (2019). IBM SPSS for Windows (25.0 Version) [Computer Program]. Armonk, Nueva York: IBM Corp.
- Llorent-Bedmar, V., & Palma, V. C.-D. (2017). La mujer en los órganos de gobierno de la Universidad de Sevilla. *RevistaEstudiosFeministas*, 25(1), 241–262. <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p241>
- Major, B. (1987). Gender, justice, and the psychology of entitlement. In *Sex and gender: Review of personality and social psychology*, vol. 7, ed. Phillip Shaver and Christine Hendrick. Newbury Park, Calif.: Sage
- Maz-Machado, A., Jiménez-Fanjul, N., Adamuz-Povedano, N. y Adrián, C. (2013). Analisis de género en el gobierno de las universidades españolas[Management in SpanishUniversities: a genderanalysis]. *Administración &Ciudadania* 8(1), 33-42.
- MECD (2016). *Datos y cifras del sistema universitario español: Curso 2015-2016*[Facts and figures oftheSpanishUniversitySystem: academicyear 2015-2016]. Madrid: MECD.
- Morrison, E. & Rudd, E. & Nerad, M. (2011). Onto, Up, Off the Academic Faculty Ladder: The Gendered Effects of Family on Career Transitions for a Cohort of Social Science Ph.D.s. *The Review of Higher Education* 34(4), 525-553. Johns Hopkins University Press. Retrieved March 18, 2019, from Project MUSE database.
- National Research Council. (2001). *From scarcity to visibility: Gender differences in the careers of doctoral scientists and engineers*. NationalAcademiesPress.
- Universityof Córdoba (2017). *Memoria Curso 2016/2017*. Córdoba: Servicio de Gestión de la Investigación de la Universidad de Córdoba [AnnualReportfortheAcademicYear 2016/2017. Córdoba: Research Management Service, University of Córdoba]. Retrieved from <http://www.uco.es/transparencia/pdf/MemInv.pdf>
- Valian, V. (2005). Beyond gender schemas: Improving the advancement of women in academia. *Hypatia*, 20(3), 198-213.
- Ward, K., & Wolf-Wendel, L. (2004). Academic motherhood: Managing complex roles in research universities. *The Review of Higher Education*, 27(2), 233-257.