



Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://generos.hipatiapress.com>

Gender perspective and access to positions of responsibility in social and health care institutions from the perspective of social work

Juana María Morcillo-Martínez¹

Isabel María Martínez-Salvador²

María Victoria Ochando-Ramírez³

1) Universidad de Jaén

2) Universidad de Almería

3) Universidad Internacional de la Rioja

Date of publication: February 25th, 2023

Edition period: February - June 2023

To cite this article: Morcillo-Martínez, J., Martínez-Salvador, I.M. and Ochando-Ramírez, M. (2022). Gender perspective and access to positions of responsibility in social and health care institutions from the perspective of social work. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 12(1), 1-27. doi: 10.17583/generos.11246

To link this article: <https://doi.org/10.17583/generos.11246>

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) (CC-BY).

Gender perspective and access to positions of responsibility in social and health care institutions from the perspective of social work

Juana Maria Morcillo-Martínez
Universidad de Jaén

Isabel María Martínez-Salvador
Universidad de Almería

María Victoria Ochando-Ramírez
Universidad Internacional de la Rioja

Abstract

Based on the social construction of gender, stereotypes and differential roles are established for each sex, which generate situations of discrimination and inequality for women. This issue materialises in all areas of life, including the workplace, and leads to a different valuation of the functions that men have to carry out compared to those that women have to carry out. The aim of this study is to analyse the key issues that make it difficult for women to occupy positions of responsibility and leadership in health and social care institutions. To do so, we have used a qualitative methodology, interviewing twenty-five female social workers who work in public, private and third sector organisations in different provinces of Eastern Andalusia (Spain). The results show that, despite the fact that the situation of women has improved in recent times, the reality is that there are still barriers and obstacles that prevent us from talking about equality in order to move towards real equality, entrepreneurship and leadership from a gender perspective in social and health institutions.

Keywords: equality, gender, leadership, health and social care institutions, social work.

Perspectiva de género y acceso a puestos de responsabilidad en instituciones sociosanitarias desde el Trabajo Social

Juana María Morcillo-Martínez
Universidad de Jaén

Isabel María Martínez-Salvador
Universidad de Almería

María Victoria Ochando-Ramírez
Universidad Internacional de la Rioja

Resumen

A partir de la construcción social del género se establecen estereotipos y roles diferenciales para cada sexo, los cuales generan situaciones de discriminación y desigualdad para las mujeres. Esta cuestión se materializa en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral, y trae consigo una diferente valoración entre las funciones que han de desarrollar los hombres frente a las que deben desarrollar las mujeres. Este estudio se plantea el objetivo de analizar cuáles son las cuestiones clave que dificultan a las mujeres a ocupar puestos de responsabilidad y liderazgo en las instituciones sociosanitarias. Para ello, hemos utilizado una metodología cualitativa, realizando entrevistas a veinticinco Trabajadoras Sociales, que desarrollan su praxis profesional en entidades de ámbito público, privado y tercer sector de diferentes provincias de la zona de Andalucía Oriental (España). Los resultados señalan que, pese a que la situación de las mujeres ha mejorado en los últimos tiempos, la realidad es que siguen existiendo barreras y obstáculos que impiden hablar de equidad para avanzar hacia la igualdad real, el emprendimiento y liderazgo desde la perspectiva de género en las instituciones sociosanitarias.

Palabras clave: igualdad, género, liderazgo, instituciones sociosanitarias, trabajo social.

3 Morcillo-Martínez, Martínez-Salvador & Ochando-Ramírez – Acceso a puestos de responsabilidad

A lo largo de la historia, las sociedades han ido avanzando en sus formas de interactuar. El género constituye un elemento vertebrador de las relaciones sociales. A partir de la construcción social del género, se establecen estereotipos y roles diferenciales para cada sexo, los cuales generan situaciones de discriminación y desigualdad. Esta cuestión se materializa en todos los ámbitos de la vida y trae consigo una diferente valoración entre las funciones que han de desarrollar los hombres frente a las que deben desarrollar las mujeres.

En España, la Constitución reconoce el principio de igualdad, como término y principio jurídico. A partir del mismo, se ha desarrollado normativa específica y políticas transversales para empoderar a las mujeres. El *mainstreaming* de género refuerza estas cuestiones desde las políticas públicas.

Si bien es cierto que, en la actualidad, existe una mayor concienciación política y social en esta materia, y que la mujer progresivamente está accediendo al espacio público, siguen planteándose desafíos que evidencian desigualdades, que se acentúan más si cabe ante períodos de crisis. La pandemia del COVID-19 ha tenido graves consecuencias en la economía española en empleo. El Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022) refleja una pérdida de empleo del 18,5% en el segundo trimestre de 2020 (comparado con el segundo trimestre de 2019) y del 5,7% en el tercer trimestre de 2020 (en comparación al tercer trimestre de 2019). Esta caída no ha sido igual entre hombres y mujeres. El número de mujeres ocupadas en España ha retrocedido más que el de hombres entre octubre de 2019 y junio de 2020, y la recuperación del empleo en el tercer trimestre de 2020 ha sido mayor entre la población masculina (BBVA, 2022; INE, 2022).

A estas cuestiones, se suman las dificultades y obstáculos que las mujeres encuentran para ocupar cargos directivos, de responsabilidad y de liderazgo. Los datos indican que, en España, en el año 2021, el 34% de los puestos directivos son ocupados por mujeres. Sigue existiendo una gran brecha salarial entre directivos hombres y directivas mujeres, siendo los primeros los que ganaban un 14,4% más por el trabajo desarrollado en el mismo puesto (Forbes Summit Women, 2021).

El liderazgo es definido como un proceso de influencia según el cual el líder genera un impacto sobre los demás y su comportamiento (Cortés, Estrada y Monroy, 2022). El liderazgo se asocia a directores de empresa, gerentes, directivos o similares. Este tipo de puestos laborales, suele estar vinculado a la población masculina y a estereotipos masculinos: destreza, dureza, competitividad, agresividad, etc. Se aprecia cómo el asumir este tipo de posiciones en las organizaciones o empresas genera socialmente una conducta no deseable acorde al estereotipo de género, aspecto que se traslada en dificultades operativas para el acceso y desempeño del liderazgo femenino (García, 2018). Del mismo modo, el techo de cristal, refleja la desventaja que presentan las mujeres para alcanzar puestos de autoridad (Caínzos, 2021) o desarrollar su carrera profesional en términos similares que sus compañeros hombres, así como su visualización (Aceña y Villanueva, 2018; Campos, 2021).

Cuando nos referimos a liderazgo, es esencial considerar los elementos de género relacionados con la forma en la que se entiende un cargo de responsabilidad y su desempeño. Korabik y Ayman (2007) proponen un modelo de género y liderazgo útil para entender el alcance que tiene su relación. Plantean que el liderazgo surge de la interacción social existente entre personas líderes y personas subordinadas. La manera en que estos interactúan se debe a cómo cada uno de estos actores entiende el rol de género establecido en términos de actitudes, valores y orientación. Es decir, en una organización tanto la persona que lidera como las personas subordinadas tienen pre concepciones acerca del comportamiento del rol de líder, teniendo expectativas asociadas al género (ej. la mujer como líder es más comprensiva y empática que el hombre). Estas creencias se relacionan con elementos del propio entorno (ej. la cantidad de mujeres que ostentan cargos de poder o tipo de tareas que se le asignan). Todo lo anterior se circunscribe a la relación de poder que existe entre mujeres y hombres, donde se proporcionan roles sociales de mayor estatus a los hombres. Eagly y Wood (2012), ponen de manifiesto que, socialmente, se percibe a la población masculina con actuaciones más congruentes cuando lideran, lo que es perjudicial para las mujeres líderes, ya que son visibilizadas como menos efectivas y eficaces cuando se encuentran en un entorno dominado por hombres o roles asociados a lo masculino.

5 Morcillo-Martínez, Martínez-Salvador & Ochando-Ramírez – *Acceso a puestos de responsabilidad*

Las conclusiones a las que han llegado varias investigaciones (Barbera et al., 2011; Caceres et al., 2015; García Gómez, 2013; Rabazas y Villamor, 2018) afirman que la cultura organizacional, heredada del sistema patriarcal, establece las normas y valores que determinan las relaciones de poder en las organizaciones e implica la revisión de valores, creencias y estilo de dirección que definen a la organización desde una perspectiva cultural y que dificultan además de limitar el acceso de las mujeres a los puestos de dirección, de responsabilidad y de liderazgo.

Una situación tan generalizada tiene sus raíces en la forma en la queda organizada la sociedad. Es preciso examinar la relación entre: patriarcado, androcentrismo y sistema capitalista (Yount, 2005; Shibles, 2001; Lagarde, 1996).

La discriminación constituye una injusticia social que impide hacer uso de alcanzar un puesto al que tienen derecho, pero además supone un desaprovechamiento del talento femenino. La literatura señala como principales factores que más frenan el desarrollo profesional de las mujeres y, en los que la mayoría de autoras coinciden, son los estereotipos de género junto con la falta de una verdadera conciliación laboral y familiar. Es importante añadir que la cultura organizativa predominante favorece a la población masculina (Aceña y Villanueva, 2018).

En el caso del Trabajo Social, como profesión feminizada, se aprecia, la influencia del rol de cuidado asociado a mujeres. Refleja la preocupación por la atención de las necesidades de los grupos vulnerables y su interés por promover el bienestar social (Raya y Montenegro, 2021). El cuidar al otro, el ofrecer procesos de ayuda, aunque sea desde una perspectiva profesional, no está equiparado a otras profesiones consideradas masculinas. Sala (2021) habla de las connotaciones que las profesiones feminizadas conllevan a nivel social. Son menos valoradas y reconocidas pese a su notable función, inclusive en aquellas ocasiones en las cuales las mujeres Trabajadoras Sociales desempeñan cargos de responsabilidad. Explica que esta cuestión viene arrastrada históricamente desde los orígenes de la profesión y que persiste en la actualidad condicionando el puesto que las Trabajadoras Sociales ocupan en los equipos de trabajo y en los puestos de responsabilidad.

Por otro lado, la elección de estudios universitarios es una cuestión de género. Carreras de humanidades, ciencias sociales, jurídicas y de la salud

están más representadas por mujeres. Azeitia (2003) explica la existencia de carreras feminizadas no solo porque las mujeres tiendan a elegirlos por presentar roles tradicionalmente asignados a ellas, sino también porque no las eligen los hombres, al asociarlas con una pérdida de estatus y de poder social.

Esta situación de los hombres al mando se refleja en las instituciones sociosanitarias de diferentes sectores, inclusive en aquellas donde gran parte de la plantilla está compuesta por mujeres. Este detalle implica una construcción social sobre las profesiones que vienen socialmente establecidos por el género y donde el patriarcado, androcentrismo y capitalismo tienen mucho peso.

En este artículo, se ha establecido el objetivo de analizar el liderazgo femenino desde el punto de vista de profesionales del Trabajo Social. Se ha querido estudiar y analizar cuáles son las cuestiones clave que limitan y dificultan a las mujeres a ocupar puestos de responsabilidad y liderazgo en las instituciones sociosanitarias, ya sean públicas, privadas o del tercer sector.

Metodología

Objetivos y Método

La investigación se ha realizado sin financiación, no existiendo conflicto de intereses entre las personas autoras del mismo. Se inserta dentro de una aproximación situada. Es decir, desde la perspectiva de las Trabajadoras Sociales que prestan sus servicios en entidades públicas, privadas y del tercer sector. El objetivo principal de esta investigación es analizar cuáles son las cuestiones clave que limitan y dificultan la ocupación de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo en las instituciones sociosanitarias.

Se centra en la metodología cualitativa, la cual permite inspeccionar la realidad propia del contexto de las personas participantes en la investigación (Piza, Amaiquema y Beltrán, 2019). En la investigación cualitativa se deben ofrecer propuestas flexibles y rigurosas, reconociendo minuciosamente los mecanismos teórico-metodológicos, así como sus razonamientos de eficacia lógica, pudiendo ser objeto de evaluación donde correspondiera y que pongan atención ante las posibles modificaciones que pudieran aparecer durante el proceso.

7 Morcillo-Martínez, Martínez-Salvador & Ochando-Ramírez – *Acceso a puestos de responsabilidad*

Se ha tenido en cuenta el método etnográfico, al determinar el campo de estudio, confeccionar la documentación necesaria y la elección de las técnicas principales a desarrollar, llevar a cabo la permanencia en el campo como sumersión y observación del contexto, así como desarrollar las conclusiones, siendo estas las principales fases a realizar en la investigación y teniendo en cuenta, su carácter cíclico, naturalista, holístico e inductivo (Cotán, 2020). Desde la perspectiva etnográfica crítica, se ha buscado el empoderamiento de las personas participantes que por alguna razón se encuentran sometidas, intentando que observen aquellas fuentes psicológicas y sociales que están provocando dicha situación, buscando acciones para comenzar y cambiar su estado (Cajide, 1992).

Técnicas e instrumentos utilizados para la obtención de información

Como técnica se ha empleado la entrevista semiestructurada. Usman, Yaacob y Rahman (2019) indican que la entrevista es un método útil para aplicarlos en la fenomenología. Puesto que el investigador elige el instrumento de la investigación, es de especial importancia que se encuentre involucrado con el tema a estudiar (Maxwell, 2013). Olabuénaga (2012) considera a la entrevista como el método que más permite la proximidad entre investigador e investigado (o causa a investigar). El instrumento para la recogida de información se elaboró mediante la creación de un guión de preguntas por parte de las investigadoras. Consta de cuatro secciones (Tabla 1).

Tabla 1
Guion entrevistas

Sección 1	¿Crees que influye la educación que recibimos desde pequeñas para nuestra vida profesional? ¿Consideras que existen prejuicios que nos inculcan en edades muy tempranas? ¿cómo afectan las normas sociales imperantes para el desarrollo profesional de las mujeres?
Sección 2	¿Qué opinas sobre los estereotipos de género? ¿Cómo afectan los roles de género al desarrollo profesional de hombres y mujeres? ¿De qué manera impactan las normas sociales a hombres y mujeres?
Sección 3	Según tu experiencia ¿cuál sería el principal motivo de la dificultad que tiene la mujer para acceder a cargos de dirección? ¿Cuáles son, en tu opinión, los privilegios que tienen los hombres respecto a las mujeres, en el caso de que existan? ¿Qué opinas sobre el patriarcado y el androcentrismo en nuestra sociedad?
Sección 4	Desde tu punto de vista, ¿cómo son las oportunidades para hombres y mujeres en cuanto a su vida personal y familiar? ¿Qué opinión tienes sobre la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral?

Fuente: elaboración propia

En la primera, se recogen preguntas orientadas a la identificación de los procesos de socialización en edades tempranas. La siguiente sección permite identificar roles y estereotipos de género. En la tercera, se explora la opinión de las profesionales en torno a la situación de hombres y mujeres en el ámbito profesional. Una última sección dedicada a la igualdad de oportunidades y dificultades encontradas.

Propiedades del estudio y determinación de informantes claves.

El muestreo utilizado en este estudio ha sido no probabilístico intencional. Se basa en la búsqueda diligente de muestras de participantes significativos que destacan por contener particularidades de especial interés para el investigador. La selección de informantes se realiza de forma deliberada, hasta lograr la muestra (Hernández y Escobar, 2019). En este caso, los criterios

9 Morcillo-Martínez, Martínez-Salvador & Ochando-Ramírez – Acceso a puestos de responsabilidad

fueron: ser mujer, Trabajadora Social, desempeñar su labor en cualquier ámbito de Andalucía en entidades públicas o privadas, y tener interés por participar.

En primer lugar, se contactó con una trabajadora social de los Servicios Sociales Comunitarios de la provincia de Jaén (Andalucía, España). Una vez explicado el objetivo principal del estudio, se le ofrece contactar con otras profesionales, desarrollando la técnica de bola de nieve. Se obtiene una muestra total de 25 mujeres, Trabajadoras Sociales, que desarrollan su actividad profesional en distintas entidades del ámbito público, privado y tercer sector de diferentes provincias de la zona de Andalucía Oriental (Tabla 2). El tamaño de la muestra se cierra al obtener el grado de saturación en los argumentos.

Tabla 2
Codificación y Perfil informantes.

Código Informante	Categoría Profesional	Entidad	Antigüedad
E1	Directora	Privada	+ 10 años
E2	Trabajadora social	Privada	+ 3 años
E3	Directora	Pública	+ 5 años
E4	Coordinadora	Pública	+ 1 año
E5	Trabajadora social	Privada	+ 3 años
E6	Directora	Privada	+ 6 años
E7	Trabajadora social	Pública	+ 8 años
E8	Trabajadora social	Pública	+ 3 años
E9	Coordinadora	Privada	+ 12 años
E10	Trabajadora social	Privada	+ 10 años
E11	Trabajadora social	Privada	+ 8 años
E12	Trabajadora social	Tercer Sector	+ 2 años
E13	Trabajadora social	Tercer Sector	+ 1 año
E14	Directora	Tercer Sector	+ 6 años
E15	Trabajadora social	Pública	+ 3 años
E16	Trabajadora social	Privada	+ 8 años
E17	Trabajadora social	Tercer Sector	+ 2 años
E18	Trabajadora social	Pública	+ 4 años
E19	Trabajadora social	Pública	+ 3 años

Código Informante	Categoría Profesional	Entidad	Antigüedad
E20	Trabajadora social	Tercer Sector	+ 1 año
E21	Trabajadora social	Pública	+ 6 años
E22	Trabajadora social	Privada	+ 4 años
E23	Trabajadora social	Tercer Sector	+ 3 años
E24	Trabajadora social	Tercer Sector	+ 3 años
E25	Trabajadora social	Tercer Sector	+ 1 año

Fuente: Elaboración propia

Proceso para la recogida información

El proceso se inició teniendo presentes las consideraciones éticas para la investigación. Tras identificar a las potenciales participantes, se le informó telefónicamente acerca del propósito del estudio y las características, así como del carácter confidencial de los datos y del tratamiento anónimo de los mismos. Se ofrecieron opciones posibles para la entrevista: telefónica, virtual o presencial.

Finalmente, tuvieron lugar presencialmente en despachos de trabajo. Tras reiterar el propósito de la investigación y resaltar la importancia de sus testimonios, se solicitó el consentimiento informado, siendo el único interés el de la investigación. Las entrevistas fueron grabadas y tuvieron una duración media de 50 minutos sin alteraciones. Posteriormente, se recopilaron y transcribieron todos los datos, volcando el contenido a un documento de texto. Se ha considerado el software Nvivo como herramienta para realizar el análisis cualitativo. Se revisó el contenido por parte de las investigadoras, pudiendo identificar categorías en los discursos y dimensiones asociadas a cada una de ellas. Esto favoreció, mediante una codificación a cada participante, garantizar el anonimato de cada aportación e identificar las cuestiones esenciales sobre el tema de estudio.

Resultados y discusión

Las informantes claves plantean las cuestiones que limitan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y responsabilidad. En la Tabla 3, se expone la información en base a las diferentes codificaciones, congregadas en dos categorías centrales con dos dimensiones cada una.

11 Morcillo-Martínez, Martínez-Salvador & Ochando-Ramírez
– Acceso a puestos de responsabilidad

Tabla 3

Tabla de categorías y dimensiones

	Categoría 1.	Categoría 2.
	Construcción Social y Educativa	Limitaciones en el desarrollo profesional
Dimensión 1	Socialización de Género y Educación Sexista	Patriarcado, androcentrismo y capitalismo
Dimensión 2	Roles y Estereotipos de Género	División Sexual del Trabajo y Techo de Cristal

Fuente: Elaboración propia

Primera categoría: construcción social y educativa

Primera Dimensión: Socialización de género y educación sexista

La socialización de género es un proceso donde se aprenden tipos de comportamientos, valores, emociones y otras cualidades consideradas, por un lado, socialmente adecuadas para hombres y, por otro, para mujeres. A este tenor, señalamos que el proceso de socialización de género contribuye a perpetuar las desigualdades y discriminación hacia las mujeres (Cortés, Sánchez y Mezquita, 2022). Los discursos ponen de manifiesto que la socialización de género es un aprendizaje que es interiorizado y transmitido de generación en generación.

“El modelo de socialización es clave en esta cuestión. A través del proceso de socialización nos transmiten creencias, estereotipos y hábitos en relación a qué es lo que debemos y no debemos hacer. Es decir, qué es lo que se nos permite en la vida y qué es lo que se nos prohíbe por ser mujeres” (E6).

“Desde pequeñas se nos ponen trabas a la hora de expresar nuestras opiniones, nuestras inquietudes, lo que nos crea mucha inseguridad. También se nos educa para aceptar normas sociales impuestas, esta cuestión hace que siempre tengamos que aprobar lo que dice un superior y sobre todo lo que dice un hombre” (E9).

“La familia muchas veces asume y nos inculca que la figura masculina es superior a la femenina, cuestionando las capacidades de la mujer y limitando su actividad solo a quehaceres domésticos y de cuidados” (E10).

Las normas sociales impuestas, cuando se transforman en hábitos, acaban formando parte de la vida cotidiana sin plantearse. Dichos significados pasan a formar parte del acervo cultural de cada sociedad generando expectativas concretas. Cuando esas expectativas se focalizan en los seres humanos se traducen en roles y comportamientos sociales (Rosado, 2011).

Siguiendo a Silva (2010), entendemos la educación sexista como aquella que mantiene los estereotipos y roles asignados culturalmente a uno u otro sexo. Nash (2018) expone que la educación no sexista debe eliminar la legitimidad y reproducción de la subordinación y desigualdad a través de la superación de los estereotipos de género con la finalidad de apuntar hacia una sociedad equitativa, con una convivencia basada en el respeto y la igualdad real donde se alcance el desarrollo pleno de las personas. Es decir, la educación sexista reproduce concepciones tradicionales de familia y de los roles que deben cumplir sus integrantes, que son transmitidas por la familia y por las instituciones educativas (Alberdi, 1999; Carranza, 2002; Beavouir, 2000; Lagarde, 1996). Esta cuestión se refleja en los siguientes discursos:

“Un ejemplo de nuestra educación sexista la podemos ver, en nuestras casas, en nuestros primeros años de vida. Las niñas debemos de jugar con juguetes de cocina, escobas, muñecos a los que hay que cuidar como si fueran nuestros hijos, mientras que los niños se dedican a divertirse con el mundo del motor y del riesgo” (E15).

“Considero que una de las principales razones que nos limitan a la hora de emprender es la educación sexista. Las mujeres hemos sido educadas en una sociedad completamente patriarcal, donde lo mejor del mundo es para el hombre” (E18).

“Otro aspecto importante a destacar en la educación sexista es la poca formación que se recibe en los colegios e institutos en temas de igualdad de género” (E10).

13 Morcillo-Martínez, Martínez-Salvador & Ochando-Ramírez – Acceso a puestos de responsabilidad

“Hay muchas desigualdades a día de hoy entre los hombres y las mujeres. Y muchos ámbitos de actuación donde hay que seguir metiendo presión para que se produzcan cambios que beneficien a las mujeres. Por ejemplo, en educación tanto en los colegios, institutos y universidades, en los medios de comunicación o en servicios sociales donde es importante que se sigan ejecutando programas de investigación e intervención donde se siga trabajando esta temática” (E21).

La educación sexista asienta el desarrollo de la identidad personal. Las informantes han manifestado cómo el proceso de socialización y la educación sexista desempeñan una función de transmisión del conocimiento en relación a los valores imperantes en la sociedad y la limitación que conlleva para que ellas ocupen puestos de responsabilidad y liderazgo.

Segunda Dimensión: roles y estereotipos de género.

El género constituye un elemento determinante y vertebrador en el funcionamiento social. Analizar el liderazgo y los estereotipos de género existentes, redirige la mirada hacia la brecha de género que existe en relación a la participación de la mujer en el mercado laboral, existiendo pocos estudios de género que lo pongan de manifiesto (Bravo-Macías, López y Palacios, 2020). Los roles y estereotipos de género van delimitando las actitudes y tareas para hombres, por un lado y, para mujeres, por otro (Tucker, Watkins y Cardinal, 2011). La feminidad se identifica con subordinación, entrega, pasividad y seducción, mientras que la masculinidad presupone poder, propiedad y liderazgo (Pla, Adam y Bernabeu, 2013). La diferencia de roles que tanto mujeres como hombres desempeñan no son hechos naturales o biológicos, se trata de constructos socioculturales (Gaete y Álvarez, 2020). Estas conceptualizaciones se ven reflejadas en los siguientes discursos:

“El problema está en los roles de género que se nos ha asignado, bajo mi punto de vista podemos llamarlos roles sociales basados en los comportamientos y conductas que se esperan de nosotras” (E7).

“Nos enseñan a las mujeres como comportarnos para cumplir con las normas sociales impuestas y entre ellas están que no ocupemos puestos de trabajo que son destinados exclusivamente a los hombres” (E6).

“Tradicionalmente seguimos asociando a la mujer con el trabajo doméstico, con las labores de cuidar a otras personas. Los roles y estereotipos de género siguen siendo que la mujer cuide del hogar y la familia, atendiendo a un empleo sólo en segundo lugar, y si es a media jornada mejor, y si es necesario que sea el hombre el que mantenga a la familia y la mujer se quede en la casa” (E25).

“El problema es que los altos cargos están asociados a perfiles masculinizados de fortaleza, seriedad, imposición, poder, liderazgo, superioridad, rasgos que no están asociados al género femenino por lo que de forma intrínseca ya se supone que las mujeres no tienen las competencias y capacidades para ejecutar ese cargo, todo ello tiene mucho que ver con los roles y estereotipos de género” (E2).

Los roles de género y estereotipos son aprendidos. Acaban limitando las aspiraciones profesionales de las mujeres para ocupar puestos de responsabilidad y liderazgo en las empresas. La Organización Internacional del Trabajo (2022) y Naciones Unidas (2019) afirman que las empresas que emplean a mujeres en altos cargos registran un mayor rendimiento, aceleran la innovación, el emprendimiento y la atracción de profesionales con talento. A pesar de esto, también ponen de manifiesto que la desigualdad de género sigue existiendo en los puestos directivos y de liderazgo. En España, sigue existiendo la preeminencia de los varones en puestos directivos o de responsabilidad, siendo mayores los porcentajes de mujeres que se encuentran en los niveles de retribución más bajos y menores en los niveles más altos (De Miguel, Parratt y Berganza, 2019). Las razones son diversas, pero destacan los estereotipos y roles de género.

Segunda categoría: limitaciones en el desarrollo profesional

Primera Dimensión: Patriarcado, androcentrismo y capitalismo.

Androcentrismo es la visión que sitúa al hombre como centro del universo, conlleva la invisibilidad de las mujeres y la ocultación de sus aportaciones (Mujeres en Red, 2022). Raya y Montenegro, (2021) señalan que el hombre se convierte en punto de referencia y de medida de todas las cosas.

Por otro lado, Varela (2017), considera al patriarcado como forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, donde predomina el dominio de los hombres sobre las mujeres. Los discursos y las prácticas androcéntricas y patriarcales no son siempre fáciles de identificar ni de deconstruir. El patriarcado y el androcentrismo existen cuando el hombre, lo masculino y la masculinidad son consideradas la regla o la norma de todas las cosas; cuando las acciones individuales reflejan intereses o valores masculinos y son considerados fuente única de sabiduría y autoridad, o cuando las experiencias masculinas son las preeminentes, las imitables o las deseables, dejando siempre en una posición de subordinación a la mujer. Ambos surgen históricamente como táctica, estrategia, ideología y recurso ideológico. Es una manera de entender a las personas que permea las cosmologías, las ontologías y las epistemologías (Hartman, 2004; Amorós, 2007; Sen, 1991). Los discursos de nuestras informantes señalan que el patriarcado y el androcentrismo reflejan una realidad social que limita de forma importante que las mujeres se empoderen:

“El sistema patriarcal es algo muy presente en la sociedad española, principalmente viene asignado por la larga historia y tradición cultural de nuestro país. El predominio de la figura masculina como un ser superior es algo que nos vincula en diferentes ámbitos de nuestra vida y, entre ellos, y de forma muy importante en la cuestión que nos ocupa” (E10).

“Hay dos cuestiones fundamentales a tener en cuenta para que la mujer no ocupe puestos de liderazgo: (1) Es importante tener en cuenta el papel que ejerce el patriarcado, teniendo en cuenta que es un pensamiento social donde el hombre ejerce el poder, autoridad de la familia y grupo social. (2). También es importante tener en cuenta el

androcentrismo donde se considera al hombre como Dios y como eje vertebrador de todas las cosas” (E4).

“Yo pienso que el principal problema que tiene la mujer para acceder a puestos de liderazgo o de responsabilidad es principalmente el patriarcado vigente en la sociedad donde se menosprecia a la mujer y además se le une el androcentrismo en el que la figura del hombre es el eje de este sistema socio-económico capitalista” (E11).

“El principal problema de la consecución o ascenso de la mujer para ocupar puestos de liderazgo es el patriarcado.... el patriarcado aún sigue manteniendo corrientes de pensamiento androcentrista y misógino que ensalza el papel y figura del hombre en la dirección, administración y control de organizaciones e instituciones e invalida y desprecia el potencial de la mujer más allá de usarla para temas sexuales y de crianza” (E13).

“También hay que señalar como obstáculo importante el grupo de machos del pleistoceno” que no quieren perder su posición de poder y continúan poniendo barreras físicas y sociales para entorpecer y entorpecer el empoderamiento de las mujeres. Todo ello fruto del bienestar histórico que se le ha dado al hombre por el miedo de sentirse inferior a la mujer. En definitiva, los hombres no quieren perder su monopolio ni sus privilegios” (E13).

“El problema es la existencia en la sociedad de las relaciones de dominación y sometimiento que establece el patriarcado. Es decir, estamos sometidas a las decisiones de los hombres. Hay una relación social de dominación por eso la mayoría de los altos cargos están tomados por los hombres” (E16).

La literatura muestra que la invisibilización de las mujeres está presente en todas las culturas en las que existe una fuerte carga patriarcal y androcentrista (Warren, 1997; Varela, 2017; Shiva, 1988; Plumwood, 1993 y Haraway, 1995). En un sistema patriarcal la categorización no igualitaria queda instituida como elemento fundamental para que funcione la sociedad.

Stilwell (2012), basándose en el modelo marxista de circulación de capital, propone un marco analítico apropiado para comprender a la desigualdad de

17 Morcillo-Martínez, Martínez-Salvador & Ochando-Ramírez – Acceso a puestos de responsabilidad

género en el contexto del sistema capitalista, descubriendo la funcionalidad de la desigualdad de género a este sistema, debido a su contribución al cumplimiento de los requisitos necesarios para la acumulación del capital. La primera condición necesaria para la acumulación, y para el funcionamiento mismo del sistema económico, es la reproducción de la fuerza de trabajo. En este contexto, se identifica una realidad en la que las mujeres perciben salarios menores a los hombres prácticamente en todo el mundo, creando cantidades mayores de plusvalor (pues, aunque crean valor en prácticamente la misma medida que sus pares hombres, su remuneración es menor).

“Aparte del patriarcado también es importante señalar el mundo individualizado en el que vivimos y donde no se mira por el bien común. Es decir, el capitalismo salvaje donde solo se mira por los intereses de la población masculina” (E20).

“Es necesario seguir apostando por políticas públicas eficaces y eficientes que mejoren nuestra situación y que nos empoderen y que dejen atrás todos los lastres generados por el patriarcado, androcentrismo y sistema capitalista” (E10).

Una situación tan generalizada tiene sus raíces en la forma en la queda organizada la sociedad. Para comprender la persistencia de las marcadas desigualdades de género en nuestro sistema económico, es preciso examinar la relación entre estas tres estructuras: patriarcado, androcentrismo y sistema capitalista.

Segunda Dimensión: División sexual del trabajo y techo de cristal

La división sexual del trabajo es una limitación seria al ejercicio de la ciudadanía de las mujeres, y es más grave cuanto menores son sus posibilidades económicas (Losiggio, Solana, Pérez, y Otero 2018) y en entornos rurales (Mora, Seguel, Lagos y Díaz, 2022). En los discursos de nuestras informantes se señala, de forma reiterativa, cómo las tareas domésticas y de cuidado junto con el techo de cristal, constituyen una tarea y rol intrínsecamente asociado al sexo femenino:

“Las mujeres siguen siendo las máximas responsables del cuidado y del mantenimiento del hogar y de la familia y queda mucho para que esto cambie de forma definitiva. La división sexual del trabajo es, sobre todo, una relación de poder de los hombres sobre las mujeres. Las mujeres se han dedicado históricamente al trabajo doméstico no remunerado, de ahí su menor tasa de actividad laboral. Esta cuestión nos afecta de forma muy negativa” (E5).

“También están la educación y las normas impuestas en relación a que somos nosotras las que tenemos que hacernos cargo de la familia, de los hijos de nuestros mayores...llevamos una carga muy pesada en nuestras espaldas y así es difícil que ocupemos puestos de responsabilidad o de liderazgo” (E9).

La doble jornada que las mujeres desempeñan exige un esfuerzo añadido que dificulta una mayor dedicación a cuestiones profesionales y, por ende, las oportunidades reales para promocionarse en sus puestos de trabajo.

“Muchas mujeres tenemos la sensación de que hay que elegir entre ser madre o promocionarte en tu trabajo. Las dos cosas suelen ser muchas veces imposible por la carga que llevamos a nuestras espaldas” (E24).

“Para muchas empresas el que una mujer tenga hijos es un lastre para que ocupen un puesto de trabajo, imagínate ya uno de responsabilidad o de liderazgo de equipos de trabajo” (E3).

“Tiene tela tener que demostrar una y un millón de veces que eres igual de válida que tu compañero hombre, que la conciliación sea cosa de dos y no de una sola” (E23).

La ausencia de corresponsabilidad en el hogar determina la toma de decisiones en las mujeres que llegan a ser penalizadas por las empresas o instituciones, ejerciendo discriminación en el puesto, despidos a consecuencia de la maternidad o de las excedencias para cuidados de miembros de la familia, o la ausencia de oportunidades laborales. Cuestiones que, por su parte, vienen reflejadas legalmente en las políticas públicas, pero que no se

19 Morcillo-Martínez, Martínez-Salvador & Ochando-Ramírez – Acceso a puestos de responsabilidad

han producido respecto a los hombres que son padres de familia y que pueden hacer un uso del tiempo propio para cubrir sus necesidades.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha mejorado respecto a tiempos pasados. El grado de empleabilidad de las mujeres se ha incrementado, aunque no siempre es acorde a su formación académica (BBVA, 2022). Las mujeres están más formadas que los hombres, pero no tienen tantas oportunidades. El sistema económico en el que vivimos se caracteriza por marcadas desigualdades y esta situación se sigue agravando a diario (OXFAM, 2020). Las informantes evidencian situaciones de desigualdad en cuestiones concretas como el sueldo, las condiciones o la dedicación predominante. Por ejemplo, es habitual que las mujeres se inserten laboralmente en categorías más precarias o parciales, con menos sueldo y menores opciones para el ascenso y promoción.

“Yo particularmente pienso que en relación a la introducción de la mujer en el mundo laboral se ha avanzado mucho, pero queda mucho camino por recorrer. Sigue existiendo mucha discriminación, por ejemplo, la que sufrimos las mujeres en el mundo laboral, con salarios más bajos y con la ocupación de puestos de trabajo que no se corresponden con nuestra formación universitaria” (E22).

“Como bien podemos comprobar en nuestra sociedad las mujeres que logran acceder a un puesto en el mercado laboral se enfrentan con peores condiciones de trabajo que los hombres [...] A consecuencia de esto, las mujeres suelen ocupar trabajos temporales o de media jornada sin posibilidad de poder trabajar en un puesto de trabajo a jornada completa, ni de ascender” (E5).

“Por lo general, a las mujeres no las quieren con responsabilidades en los órganos importantes de decisión (E1).

“El problema es que, en todo el mundo, las mujeres siguen siendo las secretarías, las enfermeras o el personal de limpieza, pero no se las ve como presidentas, directoras o jefas” (E25).

“Pongo como ejemplo lo que le pasó a mi directora territorial de la institución en la que trabajo y es que en una reunión con un alcalde (a

la cual ella fue acompañada de su secretario) el alcalde se dirigía a su secretario pensando que él era el director. Este ejemplo pone de manifiesto que aún se vincula la figura del hombre con la ocupación de puestos de responsabilidad” (E12).

Llama la atención que el fenómeno mencionado, se traslada también a contextos laborales ocupados mayoritariamente por mujeres. Es decir, incluso en profesiones feminizadas, siguen encontrándose los mismos desafíos. Es fundamental identificar la dimensión simbólica del liderazgo, ya que contiene un arraigado componente cultural de género que entra en interacción con la dinámica del poder organizacional (Moncayo y Zuloaga, 2015; Laforet, 2013).

“En profesiones feminizadas como el Trabajo Social o la enfermería los puestos de poder, muchas veces son ocupados por hombres y en proporción cuando estudiamos los hombres son la minoría en estas titulaciones” (E14).

Para lograr el liderazgo, las mujeres han de superar cuantiosas barreras para ascender y desempeñar cargos de responsabilidad, lo cual genera discriminación (Gaete y Álvarez, 2020) La literatura, hace mención a este fenómeno empleando términos como “techo de cristal” o “acantilado de cristal” (Campos, 2021).

“Otra cuestión importante a señalar en la cuestión es el tema del techo de cristal, esa barrera invisible diseñada por los varones que hace que las mujeres no alcancemos posiciones de poder. (E11)

El techo de cristal, comprende barreras diversas, muchas de las cuales están vinculadas a los roles de género. Novo, Calvo y Varela (2018), consideran que en el acceso a puestos directivos existen factores externos, tales como los roles de género o políticas organizativas, como otros factores de tipo interno. Estos mismos factores socioculturales e institucionales se evidencian igualmente para el emprendimiento femenino (Yurrebaso et al., 2020).

21 Morcillo-Martínez, Martínez-Salvador & Ochando-Ramírez – Acceso a puestos de responsabilidad

“El acceso a altos cargos directivos sigue siendo un gran reto para nosotras. Esto se debe a muchas cuestiones, entre ellas el techo de cristal. También se piensa que no somos lo bastante adecuadas y que no estamos lo bastante interesadas, porque tenemos otras preferencias” (E14).

“El techo de cristal hace que la ocupación de la mujer en puestos de dirección y liderazgo sea difícil. No se nos inculca desde pequeñas en el liderazgo ni en todo lo que tiene que ver con la cultura empresarial o el emprendimiento” (E9).

En definitiva, el fenómeno de la división sexual del trabajo y techo de cristal se pone de manifiesto en todos los discursos de nuestras informantes, además de ser un tema de especial relevancia por la teoría feminista.

“Es importante que las mujeres dejen atrás lastres que no nos empoderan y nos valorem mucho, además de creernos que estamos preparadas para ocupar puestos de liderazgo y de responsabilidad en las empresas o en otro tipo de instituciones” (E12).

Conclusiones

Pese a que la situación de las mujeres en el mundo laboral ha mejorado, en los últimos tiempos, las participantes han evidenciado que la realidad es que siguen existiendo barreras y obstáculos que impiden hablar de equidad y liderazgo de las mujeres en la ocupación de puestos directivos o de responsabilidad en las organizaciones. Las participantes ofrecen su visión desde el Trabajo Social y recogen situaciones identificadas en la profesión o desde su conocimiento de la población con la que intervienen. No han observado diferencias entre su titularidad: públicas, privadas o pertenecientes al tercer sector. Los datos actuales y los discursos de nuestras informantes, siguen poniendo de manifiesto la disparidad existente entre hombres y mujeres en la cuestión que nos ocupa. Consideran que las mujeres se encuentran con desafíos y barreras diversas, muchas de las cuales se basan en desigualdades ocasionadas por los roles y estereotipos de género.

En la actualidad, la lucha contra la desigualdad de género ha ganado peso en el discurso académico y político, y esto ha sucedido no sólo por las preocupaciones éticas y morales que pueden surgir en torno a esta situación de discriminación, sino también por los efectos que la desigualdad de género tiene en la economía y en la sociedad en general. El acceso a empleos dignos y de calidad es fundamental para garantizar la plena independencia y, por lo tanto, la plena libertad de la mujer y el empoderamiento en el sistema socioeconómico actual.

Las dificultades para que las mujeres accedan al mercado laboral o promocionen en sus puestos de trabajo se siguen incrementando y siguen siendo una realidad social como obstáculo para conseguir su empoderamiento y plena inclusión en el ámbito laboral. El liderazgo de la mujer ha sido y es fundamental en la lucha por los derechos sociales y por la justicia social.

Como propuestas de mejora, las informantes muestran su preocupación por las desigualdades existentes, resaltando posibles acciones para avanzar hacia la igualdad real en el contexto laboral, en el emprendimiento y en el liderazgo. Se podrían desarrollar en las instituciones mejoras en la conciliación, equidad en los procesos de selección, promoción y otras cuestiones relacionadas con el peso que tienen en el sistema actual los roles, estereotipos, techo de cristal, socialización de género, educación sexista, patriarcado, androcentrismo, capitalismo y división sexual, entre otras cuestiones. Mujeres y hombres deben tener iguales derechos y la oportunidad de compartir las responsabilidades en todas las áreas que lo requiera. Además, las empresas e instituciones deben estar dispuestas a adaptarse a las necesidades de las mujeres.

Por otro lado, se considera que es fundamental que se sigan desarrollando acciones donde sean efectivas medidas estructurales basadas en el desarrollo y aplicación de la normativa existente, además de medidas de acción positiva o medidas antidiscriminatorias con perspectiva de género que contribuyan al empoderamiento de la mujer de forma eficaz y eficiente, en la ocupación de puestos de responsabilidad y liderazgo en las empresas u organizaciones ya sean públicas, privadas o del tercer sector.

Referencias

- Aceña, A & Villanueva, M. (2018). La discriminación de género en el acceso a puestos directivos, *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, 18, 87 -100.
- Alberdi, I. (1999). El significado del sexo en las ciencias sociales, *Política y Sociedad*, 32, 9-21.
- Amorós, C. (2007). *10 palabras claves sobre mujer*. Cátedra.
- Azpeitia, M. C. (2003). Género e identidad profesional en los trabajadores sociales, *Cuadernos de Trabajo Social*, 16, 147-170.
- Barberá, E., Ramos, A & Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres, *Psicothema*, 23 (2), 173-179.
- Bravo Macías, CC, López, MF, y Palacios Zurita, WA (2020). El liderazgo y los estereotipos del género: Una mirada hacia las instituciones educativas del sector público. *ECA Sinergia*, 11 (1), 58-65. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i1.1854
- BBVA, (2022). *El impacto de la pandemia en el mercado laboral ha ampliado la brecha de género en España según BBVA Research*. <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/el-impacto-de-la-pandemia-en-el-mercado-laboral-ha-ampliado-la-brecha-de-genero-en-espana-segun-bbva-research/> [consulta: 28-10-2022].
- Beauvoir, S. (2000). *El segundo sexo*. Cátedra.
- Cáceres, R., Sachiola, A & Hinojo, L. (2015). Análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español. *European Scientific Journal*, 11(2), 296-313
- Cajide, J. (1992). Investigación cualitativa. Tradiciones y perspectivas contemporáneas, *Bordón*, 44, 357-375.
- Campos, I. (2021). Ellas, líderes: un estudio del contexto empresarial iberoamericano, *Dirección y organización*, 74. 81-93. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i74.604>
- Carranza, M. E. (2002). *Mujer y Antropología*. Graó.
- Cortés, I., Sánchez, M & Mezquita, Y. (2022). Sexismo, ideología de género y apoyo a premisas socioculturales en estudiantes de educación superior, *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 6, 1315-1342. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1956

- Cortés, M. A., Estrada, R.A. & Monroy, G. S. (2022). Administración y liderazgo, *Gestión y estrategia*, 22, 91-99. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2002n22/Cortes>.
- Cotán (2020). ¿Hacia dónde va la investigación, *Márgenes*, 23, 83-103. <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v1i1.7241>
- De Miguel Pascual, R., Parratt Fernández, S. y Berganza, R. (2019). Las percepciones de las mujeres periodistas sobre su trabajo. La variable género en la cultura profesional. *Revista Latina de Comunicación Social*, 1818-1833. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2019-1412-95>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 458–476). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n49>
- Forbes Summit Women, (2021). *El número de mujeres directivas en España se mantiene en el 34% durante el último año*. <https://www.grantthornton.es/globalassets/1.-member-firms/spain/pdf/varios/> [consulta: 28-09-2022].
- Gaete, R. & Álvarez, J. (2020). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile, *Espiral Estudios sobre Estado y Sociedad*, 77, 179 - 222. <https://doi.org/10.32870/ees.v27i77.7085>
- García, V. (2018). Influencia de la televisión en la creación de estereotipos de género y en la percepción social del liderazgo femenino. La importancia de la táctica de reencuadre para el cambio social, *Ciencia política*, 3, 47- 66. <https://doi.org/10.15446/cp>
- García, M. T. (2013). Las maestras no existen: los mecanismos de la invisibilidad. La segregación por defecto en los inicios del siglo XXI. *Revista Gestión de la Educación*, 3 (2), 69-95
- Hartman, H. (2004). *Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo*. Icaria.
- Haraway, D. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Cátedra.
- Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2, 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

25 Morcillo-Martínez, Martínez-Salvador & Ochando-Ramírez
– Acceso a puestos de responsabilidad

- INE (2022): *Economía*.
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735570541 [consulta: 28-08-2022].
- Korabik, K., & Ayman, R. (2007). *Gender and leadership in the corporate world*. Malden, MA.
- Laforet, S. (2013). Organizational innovation outcomes in SMEs: Effects of age, size, and sector. *Journal of World business*, 48(4), 490-502, <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.09.005>
- Lagarde, M. (1996). *Género y Feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y Horas.
- Losiggio, D; Solana, M.; Pérez, L. & Otero, N. (2018): La división sexual del trabajo en un estudio sobre mujeres universitarias”, *Everba*, 2, 95-139.
- Maxwell, J. A. (2013). Qualitative research design: An interactive approach, *Educational Researcher*, 35, 28–31.
- Mora-Guerrero, G., Seguel-Esparza, E., Lagos-Marín, C., y Díaz-Calderón, J. (2022). Conflictos en la conciliación entre el trabajo y la maternidad en las zonas rurales. *Revista multidisciplinaria de estudios de género*, 11(3), 322-352. <https://doi.org/10.17583/generos.7094>
- Moncayo, B. y Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento & Gestión*, 39, 142-177.
- Mujeres en Red (2022). *¿Qué significa androcentrismo?*. <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1600>. [consulta: 15-06-2022].
- Nash, C. (2018). Educación no sexista y disidencia. Una mirada desde los derechos humanos, *Nomadías*, 25, 23-134. <https://doi.org/10.5354/no.v0i25.51541>
- Novo, I; Calvo, N. & Varela, L. (2018). Is my professional future biased for gender perceptions? A study for the Spanish case with public policy proposals on education, *Cuadernos de Gestión*, 18, 59-94. <https://doi.org/10.5295/cdg.150578in>
- Olabuénaga, (2012). *Metodología de investigación cualitativa*. Universidad de Deusto.
- ONU, (2019). *Las mujeres en puestos directivos aumentan hasta un 20% las ganancias de las empresas*. <https://news.un.org/es/story/2019/05/1456451> [consulta: 13-08-2022].

- OIT (2022). Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. 9ª edición (ilo.org). [consulta: 15-09-2022].
- OXFAM. (2020). *Premiar el trabajo, no la riqueza*. Oxford University.
- Pla, I; Adam, A & Bernabéu, D (2013). Estereotipos y prejuicios de género: factores determinantes en Salud Mental, *Revista Norte de salud mental*, 46, 20-28.
- Plumwood, V. (1993). *Feminism and the mastery of nature*. Routledge.
- Piza, N. D; Amaiquema, F. A & Beltrán, G. E. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias, *Conrado*, 18, 455-459. <https://doi.org/10.24310/IJNE.9.2022.14278>
- Rabazas, T & Villamor, P. (2018). *Género y liderazgo en los equipos directivos*. La Catarata
- Raya, E & Montenegro, S. (2021). *Principio de igualdad, perspectiva de género e intervención en Trabajo Social*. Universidad de La Rioja.
- Rosado, M. J. (2011). *Los hombres y la construcción de la identidad masculina*. Fundación iS+D.
- Sala, D. (2021). Trabajo Social como profesión feminizada que interviene con personas mayores institucionalizadas. Intersecciones para su análisis, *Fronteras*, 137-149.
- Sen, A. (1991). *La mujer ausente: Derechos Humanos en el mundo, Santiago de Chile*. ISIS Internacional.
- Shiva, V. (1988). *Staying alive: women, ecology and development*. Zed Books.
- Shibles, W. (2001). The myth of patriarchy, *The Journal of Value Inquiry*, 25, 305-318.
- Silva, I. (2010). Repensando la escuela desde la coeducación. Una mirada desde Chile, *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 15, 161-176.
- Stilwell, F. (2012). *Political Economy. The Contest of Economic Ideas*. University Press.
- Tucker, R.; Watkins, P.L. & Cardinal, B.J. (2011). Muscle dysmorphia, gender role stress, and sociocultural influences: an exploratory study, *Res Q Exerc Sport*, 82, 310-319. <https://doi.org/10.1080/02701367.2011.10599759>
- Usman, D; Yaacob, N. & Rahman, A. (2019). Scale Development for Consumer Protection and its Determinants: Evidence from Nigeria.

27 Morcillo-Martínez, Martínez-Salvador & Ochando-Ramírez
– *Acceso a puestos de responsabilidad*

International Journal of Law and Management, 58, 354-371.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2019-0018>

Varela, L. (2017). *Françoise d'Eaubonne and ecofeminism: rediscovering the link between women and nature*. Routledge.

Warren, K. (1997). *Taking empirical data seriously. An ecofeminist philosophical perspective*. University Press.

Yount, K. M. (2005). Women's family power and gender preference in Minya, Egypt, *Journal of Marriage and Family*, 67, 410-428.
<https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2005.00125>.

Yurrebaso, A; Rodríguez, C; Jáñe, A; Picado, E. M; Guzmán, R & Pérez, J. L. (2020). Personalidad emprendedora y género, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38, 85- 103. <https://doi.org/10.5209/crla.68869>

Juana María Morcillo-Martínez. Universidad de Jaén (Spain)

Isabel María Martínez-Salvador. Universidad de Almería (Spain)

María Victoria Ochando-Ramírez. Universidad Internacional de la Rioja (Spain)

Contact Address: jmmorcil@ujaen.es