



**Universitat de les  
Illes Balears**

Facultat de Psicologia

**Memòria del Treball de Fi de Grau**

# Las barreras psicológicas y psicosociales que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de decisión política en España y en la comunidad de las Islas Baleares

Elvira Assumpta Arbona Cortés

**Grau de Psicologia**

Any acadèmic 2015-16

DNI de l'alumne: 43202136V

Treball tutelat per Victoria Aurora Ferrer Pérez  
Departament de Psicologia

S'autoritza la Universitat a incloure aquest treball en el Repositori Institucional per a la seva consulta en accés obert i difusió en línia, amb finalitats exclusivament acadèmiques i d'investigació	Autor		Tutor	
	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Paraules clau del treball:  
Psicología, Género, Política, Barreras Psicológicas

## ÍNDICE

1.	RESUMEN .....	3
2.	INTRODUCCIÓN .....	3
3.	METODOLOGÍA .....	4
4.	¿ESTAMOS ANTE UNA DEMOCRACIA PATRIARCAL? .....	5
5.	BARRERAS PSICOLÓGICAS Y PSICOSOCIALES .....	6
6.	EL CONCEPTO DE TECHO DE CRISTAL .....	8
7.	DIFERENCIACIÓN DE ROLES ENTRE GÉNEROS .....	10
8.	CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL .....	12
9.	ESTEREOTIPOS DE GÉNERO .....	15
10.	PREJUICIOS SOCIALES .....	17
11.	INTERIORIZACIÓN DE LAS BARRERAS .....	18
12.	CONCLUSIONES .....	19
13.	REFERENCIAS .....	20
14.	ANEXO .....	22

## 1. RESUMEN

Actualmente las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de decisión política en la mayoría de partes del mundo.

El objetivo de este trabajo es descubrir y describir a partir de la literatura sobre el tema cuales son las barreras psicológicas y psicosociales que dificultan a las mujeres acceder de forma normalizada a este tipo de puestos de trabajo, en el Estado Español y, más concretamente, en la Comunidad de las Islas Baleares.

De entre estas barreras en la literatura encontramos conceptos tales como techo de cristal, estereotipos de género y discriminaciones, falta de conciliación familiar y laboral, diferenciación de roles entre géneros y prejuicios sociales hacia las mujeres.

**Palabras Clave:** Psicología, género y política.

## ABSTRACT

Nowadays women are infrarrepresented in the position of politic decision of the Spanish State on the most sites of the world.

The objects of this work is discover and describe starting from literature about topics that are the psychological and psychosocial barriers that difficult women to access standardizer way to this type of jobs of the Spanish State, more specifically, in the Community of the Balearic Island.

Among these barriers on literature we can find concepts as Cristal roof, gender stereotypes and discrimination, lack of family and working reconciliation, role difference between gender and social prejudices against women.

**Key words:** Psychology, gender and politics.

## 2. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las diferencias en el número de hombres y mujeres que ocupan puestos de decisión política en España, es más que evidente. En referencia a los datos actuales se afirma que, concretamente, la política local española se caracteriza por una elevada masculinización, debido a que la presencia de las mujeres es escasa. A nivel más global, se tienen datos tales como que las mujeres representan en el ámbito político de Europa Occidental solo un 17% según las estadísticas realizadas por Naciones Unidas (Ruiloba Núñez, 2014).

De esta forma, aumenta la dificultad de las mujeres para poder acceder a estos puestos y para formar parte de una representación política, que deje atrás la discriminación hacia este sector de la población.

A partir del año 1975 España entro en una nueva era histórica, la transición. En este periodo la mayoría de los partidos políticos del estado se sumaron para crear el estado democrático que perdura hasta nuestros días. El problema radicaba en que el estado de

derecho que se defendía no iba de acorde con una igualdad de género que fuera bien establecida y cumplida por todos los sectores de la población.

De esta forma, durante los consiguientes años las mujeres entraron en diferentes puestos de decisión política pero nunca de forma igualitaria en comparación con el género masculino.

De este modo, en el año 2007 se presentó la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que expone como deben ser elaboradas las listas electorales en nuestro país. Además, existe la ley electoral 8/1986 de 26 de noviembre que es de específico cumplimiento para la Comunidad de las Islas Baleares (Anexo).

De esta ley se puede deducir de forma lógica que la composición actual del Parlamento de las Islas Baleares debe regirse por esta legislación. Aunque nos encontramos con que esta ley es incumplida por el mismo Parlamento, ya que analizando su composición nos encontramos con que las alternancias entre candidatos a las listas electorales no se cumple, y por tanto, la mayoría de mujeres de los diferentes partidos ocupan puestos inferiores en la jerarquía parlamentaria.

Seguidamente, en el caso de España, la composición del Congreso de los Diputados y la del Senado sigue la tónica del de las Islas Baleares, debido a que observando el hemicycle parlamentario se puede apreciar como los diputados y las diputadas no han sido alternadas en las listas electorales, y por ende, en la mayoría de casos las mujeres ocupan puestos de decisión política inferiores.

Por ello, y centrándonos en la psicología como perspectiva de este estudio, en este trabajo vamos a abordar los diversos factores y/o barreras psicológicas y psicosociales que dificultan a las mujeres, a día de hoy, a acceder a los puestos de decisión política de España y, también, de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, en la medida en que la literatura sobre esta temática nos lo permita.

### **3. METODOLOGÍA**

La metodología que rige este trabajo es la de realizar una búsqueda bibliográfica que nos permita acceder a nuestro campo de interés y a los conceptos relacionados con él.

Por un lado, se ha utilizado el buscador denominado Google Scholar y/o, también, Google Académico. Este buscador nos permite acceder a la literatura científico-académica, para poder encontrar los artículos que sean más relevantes e interesantes para enfocar nuestro trabajo. De esta forma, y haciendo una búsqueda con las palabras y conceptos claves que queremos analizar, nos aparecen diversos artículos que nos van a facilitar este trabajo.

Además, hay que tener en cuenta que Google Académico mediante un algoritmo matemático jerarquiza los resultados de la búsqueda y de esta forma podemos encontrar información más reciente sobre el tema a tratar. En este caso, ha sido complicado debido a que esta problemática es reciente en nuestros días.

Por otro lado, para llevar a cabo esta búsqueda bibliográfica se ha utilizado el portal de difusión Dialnet, donde encontramos una gran cantidad de trabajos científicos hispanos. Se ha convertido en una hemeroteca virtual de acceso libre que contiene diversidad de revistas científicas y artículos, la mayoría de ellos completos.

En referencia a los criterios de búsqueda y de selección de los artículos y/o trabajos se han introducido en los buscadores palabras claves tales como barreras psicológicas y psicosociales, género, psicología, situación de las mujeres, ámbito político, ámbito laboral, techo de cristal, estereotipos, roles, prejuicios, etc. Una vez, que aparecían todos los artículos, se han seleccionado los más relevantes, respondiendo a criterios tales como que fueran tesis doctorales y/o artículos de revista (revistas de género, de psicología y/o de ciencias políticas) y que su año de publicación fuera reciente. Además, se han escogido artículos que tuvieran un matiz de investigación, a parte de los de revisión teórica, porque de esta forma se pueden aportar datos al realizar las diferentes afirmaciones.

También, es importante subrayar que al analizar el ámbito político como un ámbito laboral, se han tenido en cuenta artículos relacionados con diferentes contextos de trabajo, como pueden ser las mujeres en el deporte y en empresas varias, porque las barreras psicológicas que se encuentran son similares.

Para poder completar, obtener y guardar las referencias bibliográficas y, también, poder citar los autores de los artículos nombrados, se ha utilizado el gestor bibliográfico Mendeley. De esta forma, Mendeley nos permite gestionar de forma más eficiente toda la información que recogemos de los diferentes buscadores, en este caso de Google Scholar y Dialnet.

Aun así, no podemos afirmar que esta búsqueda haya sido exhaustiva, ya que nos encontramos con una limitación importante que es la escasa literatura que existe sobre el acceso de las mujeres en el ámbito político. Como señalan numerosos autores, los estudios e investigaciones se están actualizando cada vez más y nos encontramos con muchos autores que pretenden estudiar este fenómeno durante los años siguientes, ya que debemos recordar que es una problemática muy reciente en nuestra historia.

Sin embargo, contamos con una buena bibliografía sobre el tema que nos va a aportar mucha información sobre cuáles son las barreras psicológicas y psicosociales que dificultan a las mujeres acceder a los puestos de decisión política.

Por último, debemos afirmar que se ha seguido una trayectoria temporal que empieza en el año 2003 y termina en el año 2016.

#### **4. ¿ESTAMOS ANTE UNA DEMOCRACIA PATRIARCAL?**

Muchos son los autores y autoras que afirman que las democracias actuales están basadas en el sistema patriarcal y por ende, existe una baja representación política del género femenino.

Aun así, los estudios que se han realizado sobre el tema confirman que las mujeres quieren aumentar su cultura cívica y que se elimine la discriminación sexual, y, por ende, les interesa mucho la política (Ochoa Ávalos, 2004). Por tanto, ¿a qué se debe esta baja representación política?

Durante muchos años las mujeres han permanecido sometidas por este sistema patriarcal que ha ido perfilando los roles que debían ocupar como el de esposa, madre, cuidadora de los demás, etc.

De esta manera, lentamente las mujeres han sido aisladas tanto del ámbito público como del político mientras, a su vez, las sociedades patriarcales se han ido configurando como sociedades estratificadas. Todo esto desde la perspectiva de género (Cobo Bedía, 2004).

Además, desde que se consiguió el derecho al sufragio por parte de las mujeres ante la ciudadanía política las mujeres tienen derecho a elegir, pero, aun así, en la actualidad se pone en entredicho la participación de éstas en la política y la posibilidad de poder escalar en los diferentes puestos de toma de decisiones (Ochoa Ávalos, 2004).

Como podemos apreciar existen diversos tipos de reflexiones sobre las democracias participativas y, consecuentemente, se inició un debate social sobre esta baja participación de las mujeres en política por parte de los movimientos feministas de la época. Con correspondencia a este debate y a sus múltiples enfoques, los datos evidencian que esta controversia sobre la democracia paritaria va a ser una de las disputas políticas del siglo XXI. De esta forma y así como indican diversos autores la paridad surge de una propuesta política que tiene como objetivo final cambiar la estructura del poder, que en la actualidad es denominada patriarcal (Cobo Bedía, 2004).

Con consonancia con lo anterior y como bien afirma Cobo Bedía (2004): *“Parece existir consenso en el mundo de las ciencias sociales y políticas en torno a la idea de que estamos en un momento histórico de fuertes cambios sociales que están trastocando tanto nuestra visión del mundo como nuestras condiciones sociales de existencia”* (Cobo Bedía, 2004, p. 17).

Entendiendo la igualdad desde una perspectiva de género existe la idea de romper con los límites impuestos por el patriarcado y las barreras que en este caso nos ocupan que son signo de exclusión y de poder por parte de los hombres, y que hacen que las mujeres pasen a ser el género denominado como débil. De esta forma, la perspectiva de género debe y puede romper con los valores del patriarcado (Calvo Oviedo, 2014).

A consecuencia de estas barreras que siguen existiendo a día de hoy, las mujeres se incorporan de forma muy lenta a los puestos de decisión (Larrieta-Rubín de Celis, Velasco Balmaseda, & Fernández de Bobadilla Güemez, 2015).

## **5. BARRERAS PSICOLÓGICAS Y PSICOSOCIALES**

En materia de igualdad debemos tener en cuenta que ha habido cambios importantes durante las últimas décadas. Las leyes han supuesto un cambio legislativo, pero aun así la presencia de las mujeres en los puestos de decisión tanto a nivel político como a nivel empresarial está muy restringida (Larrieta-Rubín de Celis et al., 2015).

De esta forma, podemos apreciar como las desigualdades en la participación política entre mujeres y hombres es objeto de estudio para muchos autores implicados en estos ámbitos. Además, es un tema que ha recibido y sigue recibiendo mucha atención por parte de la población en general, políticos, partidos, grupos feministas, etc.

Aun así, el estudio de esta temática se ha iniciado hace no más de veinte años, ya que durante los años ochenta la presencia de las mujeres en el ámbito político era muy reducida en comparación a la actualidad (Fernández, 2003).

Diferentes autores que habían estudiado la influencia de los grupos minoritarios en las empresas afirmaban que las mujeres, es decir, las decisoras políticas no podrían dejar impronta alguna en ese mismo ámbito sino se constituían como una “masa crítica”. De este modo, podemos apreciar lo difícil que ha sido el recorrido para las mujeres, para poder dejar impronta con su trabajo y valía personal (Fernández, 2003).

Aunque las causas de esta subrepresentación de las mujeres en las cámaras y órganos legislativos sean diversas y puedan ofrecernos una visión desde diferentes ámbitos (económico, político) en este trabajo el objetivo es centrarse en cuáles son las barreras psicológicas y psicosociales que dificultan a las mujeres acceder al ámbito político, ya que uno de los pilares fundamentales que describen la mayoría de autores son las diferentes características sociales de hombres y mujeres que representan el ámbito político.

Cuando hacemos referencia a la infrarrepresentación que sufren las mujeres en las cámaras legislativas de nuestro país, podemos apreciar como existen diversas causas que son estudiadas y defendidas por diversos autores. Por un lado, existe una causa discriminativa hacia las mujeres. Por otro lado, se pone de manifiesto que las mujeres tienen menos recursos que los hombres para poder obtener una representación de calidad (Fernández, 2003). Más adelante, haremos referencia a este tipo de recursos cuando hablemos del concepto de conciliación familiar y laboral.

En relación con esto, diversos autores opinan que existen otras muchas razones para poder explicar este fenómeno. De esta forma se nos proponen causas, tales como, los roles y los estereotipos de género, la discriminación, la distribución irregular de las tareas familiares, que nos lleva a una falta de conciliación de la vida familiar y laboral, la falta de mentoring, es decir, modelos de referencia de mujeres, la exclusión de las redes informales de trabajo y la estructura y procesos organizacionales, los sistemas de selección y evaluación del personal que se consideran sesgados (Larrieta-Rubín de Celis et al., 2015).

Por ello, en la literatura encontramos como se hace referencia a las barreras tanto internas como externas, que son las causantes de que las mujeres no puedan llevar a cabo un proceso de conciliación. El caso es que las barreras externas son entendidas como amenazas y se encuentran en el entorno, causando discriminaciones constantes hacia las mujeres (Selva Olid, Pallarés Parejo, & González Fernández, 2013).

Por tanto, el objetivo de este trabajo es entender cómo actúan este tipo de barreras psicológicas y psicosociales que dificultan a las mujeres acceder y/o avanzar en el ámbito político.

## 6. EL CONCEPTO DE TECHO DE CRISTAL

Centrándonos en las barreras psicológicas y psicosociales que dificultan a las mujeres acceder a puestos de decisión política vamos a analizar el primer concepto, denominado techo de cristal.

Como ya hemos avanzado anteriormente, la igualdad entre mujeres y hombres no es visible en todos los aspectos de nuestra realidad social y, en consecuencia, debemos entender que no existe una igualdad real entre ambos géneros. De esta forma, la igualdad “de facto” se encuentra ausente en muchas situaciones sociales.

Esta es la raíz por la cual hablamos del concepto de techo de cristal, porque la ausencia de igualdad real genera situaciones de segregación, en este caso, vertical. Esto nos indica que las mujeres y los hombres ocupan una serie de puestos y/o sectores específicos de responsabilidad.

En consecuencia a este hecho, las mujeres se encuentran con dificultades inmensas para acceder a ámbitos que están sometidos a la responsabilidad masculina por norma.

La autora Mabel Burin en los años 90 realizó un estudio para conectar el concepto de techo de cristal con diferentes hipótesis psicoanalíticas con el objetivo de comprobar rasgos de malestar psíquico creados por esta situación laboral y social en la que se veían expuestas las mujeres que participaron en esta investigación. Lo más destacable de su estudio es que quiso analizar si el techo de cristal tiene efectos depresógenos y cuales son.

El concepto techo de cristal puede ser explicado desde dos perspectivas, una objetiva y otra subjetiva. Si analizamos este concepto de forma objetiva vemos cómo responde a una realidad que es de carácter discriminatoria hacia las mujeres y que persiste en las organizaciones laborales. Por otro lado, si consideramos la realidad subjetiva podemos apreciar como las mujeres detectan el retroceso y detención de sus propios proyectos laborales (Burin, 2008).

Seguidamente, debemos entender que este concepto surgió de la necesidad de responder a preguntas tales como: ¿Por qué las mujeres están subrepresentadas en los puestos más altos de todas las jerarquías?

De esta forma, se realizaron estudios que demostraban como las mujeres que contaban con altas calificaciones en su expediente académico, en un determinado momento de su carrera laboral se encontraban con lo que denominamos “techo de cristal”, una capa invisible que no deja avanzar a las mujeres en diversos ámbitos (Burin, 2008).

Los datos nos demuestran que al querer acceder a los puestos superiores, nos encontramos con una mayoría de hombres y una baja representación femenina. De esta forma, uno de cada seis miembros de los consejos de administración es mujer y solo llegan a la presidencia un 4%, según la Comisión Europea (Larrieta-Rubín de Celis et al., 2015).

Seguidamente, se introduce el concepto de “suelo pegajoso” que también es un tipo de segregación vertical y afecta a las mujeres de igual forma que el techo de cristal, porque nos muestra que tipos de discriminación sufren las mujeres de forma invisible hacia los demás y la sociedad (Burin, 2008).

Burin afirma lo siguiente (2008): *“Hallé que aquellas mujeres que se revelaban más tradicionales en el desempeño de la maternidad y del trabajo, y por lo tanto más adheridas a las formas más convencionales del ejercicio de esos roles, también se encontraban con un “suelo pegajoso” (sticky floor) del que era muy difícil despegarse”* (Burin, 2008, p. 77).

Seguidamente, se introduce un nuevo concepto en relación con el anterior que se denomina “fronteras de cristal”. Este concepto hace referencia a la dificultad que se encuentran las mujeres a la hora de decidir entre su familia y el trabajo, debido a que compaginar los dos ámbitos puede resultar dificultoso en la mayoría de los casos. Además, se añaden los cambios geográficos, es decir, los puestos de trabajo pueden estar ubicados en sitios distintos en referencia al que se habita y de esta forma muchas mujeres no pueden elegir este cambio. Sin embargo, los hombres en la mayoría de los casos eligen estos puestos, porque no cuentan con la carga familiar que si tienen las mujeres por norma. Estas labores familiares incluyen, cuidados, vínculos, crianza de los hijos (Burin, 2008).

Estos hechos nos llevan a hablar del fenómeno de la deslocalización de los puestos laborales que marca el siglo XXI. Este concepto es otra barrera con la que se encuentran las mujeres, porque si los hombres pueden aceptar estos cargos en otros lugares también se les brinda la oportunidad de crecer en el ámbito laboral, es decir, acceder a ascensos laborales, especialización, más beneficio económico (Burin, 2008).

Otro estudio importante es el realizado por (Verge, 2008) que tiene como objetivo analizar la cultura organizativa de los partidos que es uno de los factores que sostiene al techo de cristal. Este análisis se realiza después de la aplicación de la paridad legal que se aprobó en 2007 y consta en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Además, este análisis se centra en la población catalana y en los municipios de más de 5000 habitantes que están obligados a cumplir la ley que se especifica (Verge Mestre, 2008).

De esta forma, al examinar los datos correspondientes a la formación de las listas electorales se puede comprender cuales son y cómo operan las barreras informales que detienen el acceso de las mujeres al ámbito político, es decir, como se desarrolla este techo de cristal. Seguidamente, cuando se analiza la relación existente entre el cabeza de lista de un partido político y el sexo de la persona que lo ocupa, se entiende porqué es tan difícil acceder a puestos políticos en el ámbito local y/o municipal. El cabeza de lista tiene disponibles varias maniobras para configurar su grupo local, es decir, la distribución de los primeros puestos si el cabeza de lista es un hombre van a ser para el género masculino. De igual manera, una vez desglosados los resultados se puede apreciar que si la mujer ocupa el primer lugar el porcentaje de mujeres en el partido incrementa en la mayoría de partidos (Verge Mestre, 2008).

Por tanto, en este artículo se concluye que la cultura organizativa de los partidos es uno de los factores que provoca que se genere el techo de cristal hacia las mujeres. El motivo más claro es que el cabeza de lista de un partido tenderá a confiar en sus iguales, y de esta manera las mujeres quedaran en un segundo plano, porque la mayoría de cabezas de lista son hombres (Verge Mestre, 2008).

Además, se ha analizado el índice de distribución de alcaldesas andaluzas relacionándolo con el concepto de segregación vertical, que indica la desigualdad entre mujeres y hombres respecto al acceso a los puestos de responsabilidad política (García, n.d.).

Seguidamente, en el estudio más reciente realizado por Millán, Santos y Pérez (2015) se analiza el impacto que tiene el techo de cristal en la práctica empresarial. Los datos apuntan que el porcentaje de hombres que ocupan puestos directivos es muy elevado en comparación con las mujeres (del 4'6 por ciento de ocupados el 30'6 son mujeres) (Millán Vázquez de la Torre, Santos Pita, & Pérez Naranjo, 2015).

El desempleo laboral que afecta a las mujeres en España es mucho mayor en comparación con los hombres teniendo en cuenta los datos registrados en este estudio. De esta forma, el techo de cristal ocasiona situaciones de gran discriminación hacia las mujeres, aunque la integración de las mujeres en los últimos años en el ámbito laboral haya sido muy importante. (Millán Vázquez de la Torre et al., 2015).

## **7. DIFERENCIACIÓN DE ROLES ENTRE GÉNEROS**

Seguidamente, nos encontramos con otra barrera psicológica que es la diferenciación de roles entre los géneros, femenino y masculino. Esta barrera, también, dificulta a las mujeres acceder a puestos de decisión, porque se da una idea preconcebida de cuáles deben ser los roles de las mujeres y de los hombres en todos los ámbitos de la sociedad (Larrieta-Rubín de Celis et al., 2015).

Este concepto no es actual, ya que la propia mitología griega nos muestra cómo, en su momento, ya se evidenciaban ciertas diferencias entre hombres y mujeres en referencia a los roles que debían llevar a cabo en la sociedad. De esta forma, la civilización griega ya dejaba entrever las diferencias de rol que se daban mediante los conocidos mitos. Los mitos han dejado huella en nuestro presente y, más aún, en materia de género. Para que lo podamos apreciar podemos recurrir a dioses como Zeus, que no otorgaba ningún poder a las mujeres y/o diosas griegas, dejándolas de esta forma fuera de las decisiones importantes y aceptando que el único rol de esas mujeres en la sociedad era reproducirse. Por consiguiente, en las sociedades actuales siguen existiendo este tipo de roles, pensamientos y estereotipos que se basan en el sistema patriarcal y son utilizadas para justificar las diversas discriminaciones que sufren las mujeres en sus entornos (Barros Freitas, 2005).

¿Porque en las sociedades actuales sigue existiendo este tipo de mitos y/o creencias sobre los roles que deben desempeñar las mujeres?

Las creencias que se han transmitido de generación en generación y la educación han permitido que se refuercen estos roles, es decir, se entiende que las mujeres deben tener una serie de talentos para desempeñar tareas tales como el cuidado de los hijos, la manutención, el cuidado familiar.

Seguidamente, estas creencias se enlazan y se pueden apreciar en el ámbito laboral, porque se evidencia que los hombres tienen unas características distintas para poder acceder a los puestos de trabajo y que las mujeres son más débiles y, por tanto, tienen la obligación de realizar tareas domésticas y no pueden ejercer cualquier trabajo que les

apetezca, ya que el ámbito laboral y los puestos de decisión política siguen estando representados por una mayoría de hombres (Barros Freitas, 2005).

De esta forma, la discriminación hacia las mujeres sigue aumentando por diversos motivos. Por un lado, debemos entender que en la actualidad seguimos encontrando tareas masculinizadas y funciones que solo desempeñan los hombres, debido a que la sociedad patriarcal mantiene los conceptos de masculinidad y feminidad para etiquetar a las personas y en consecuencia, etiquetar sus vidas, familiares y laborales. A su vez, se mantiene el rol dominante del hombre sobre la mujer. Este rol dominante puede describirse como un control que evidencia que los hombres tienen el poder, dominan y de esta forma las discriminaciones y desigualdades aumentan (Barros Freitas, 2005).

En el estudio realizado por Larrieta-Rubín de Celis (2015) se puede apreciar que el 66% de las mujeres encuestadas perciben que la mayor barrera para poder promocionar en el ámbito laboral y, a su vez, acceder a puestos de decisión son la diferenciación entre roles y estereotipos. Y no se puede contradecir esta opinión debido a que en las empresas existe una creencia generalizada de que las mujeres no pueden asumir roles tales como la responsabilidad y el liderazgo, porque el género masculino cree que ese es su rol y que las mujeres no pueden realizarlo de la misma forma.

Podemos pensar que esta creencia solo la tienen los hombres sobre las mujeres, pero no es así, debido que, estas consideraciones que tienen los hombres sobre los roles que no deben ocupar las mujeres, afectan a las mismas y generalizan la creencia de que las mujeres no sirven para realizar trabajos de liderazgo (Larrieta-Rubín de Celis et al., 2015).

En consonancia con esto, como bien afirmaban las mujeres militantes, de las organizaciones político-militares de izquierda en el Cono Sur, cuando se incorporaron a las guerrillas eran “una militante más” y de esta forma se veían obligadas a actuar como hombres, y dejar de un lado sus rasgos y sus identidades femeninas. Esto ocurrió, porque las guerrillas eran un mundo dominado por hombres. Aunque en muchas ocasiones se pretendía que fuera un contexto neutro, no lo era. Nunca se tuvo en cuenta la inclusión de las mujeres en este ámbito y por ende, se vivieron situaciones muy complicadas (Vidaurrázaga Aránguiz, 2015). Una de ellas es el relato que lleva a cabo una de las militantes argentinas que nos hace apreciar la diferenciación de roles entre géneros:

Alejandra afirmaba “*Mi compañero y yo militábamos en un pie de igualdad, haciendo las mismas cosas, y con el mismo grado de compromiso. Sin embargo, a él lo promocionaron primero que a mí (...) Me pareció muy injusto y tuve el atrevimiento de preguntarle a mi responsable, que era una mujer. Me contestó que por ser hombre era mucho más libre que yo, podía, por ejemplo, dormir fuera de su casa, y por lo tanto se podía contar con él a cualquier hora del día o de la noche*” (Vidaurrázaga Aránguiz, 2015, p.17).

¿Podemos extrapolar esta vivencia de las guerrilleras a las democracias actuales? Podríamos decir que sí, porque de hecho aún existen muchos mundos que son dominados por hombres. El cual nos ocupa, es uno de ellos.

De esta forma, el propio futuro de esas mujeres era muy desesperanzador en comparación con el futuro de los hombres, a pesar de formar parte de la misma organización político-militar, como ya hemos avanzado las mujeres debían obedecer

una serie de roles. En este caso, se afirma que el rol que más diferencias suponía en esa organización era la maternidad, porque las mujeres eran las encargadas de cuidar a sus hijos e hijas, cosa que los hombres no tenían que hacer (Vidaurrázaga Aránguiz, 2015).

¿Porque ellas debían elegir entre ser madres o guerrilleras y ellos no? Esto era incompatible en momentos de guerra. Las mujeres debieron decidir qué hacer, era una especie de guerra propia entre la maternidad y la militancia, lo privado y lo público, que hacía mostrar claramente que no existía ningún tipo de neutralidad.

De la misma forma, estas mujeres tuvieron que elegir si seguir estando activas en su labor o dedicarse a sus hijos e hijas. Por tanto, podemos apreciar como este hecho sigue estando vigente en la sociedad actual y, por ende, desencadena en una difícil conciliación de la vida familiar y laboral (Vidaurrázaga Aránguiz, 2015).

Por tanto, las mujeres se ven obligadas a conciliar estas tensiones entre vida profesional y familiar. En muchas ocasiones terminan abandonando el ámbito profesional sin poder acceder al éxito profesional. Además, las inquietudes psicosociales se ven afectadas con una disminución de la satisfacción laboral y la autoestima. De esta forma, si no se consigue llegar a una plena igualdad, es decir, sin que existan diferencias de roles entre géneros, las mujeres seguirán siendo discriminadas en el ámbito laboral y retiradas al entorno doméstico y familiar (Larrieta-Rubín de Celis et al., 2015).

## **8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

Como hemos podido analizar, la diferenciación de roles entre géneros es una barrera muy importante y es la que, principalmente, dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral.

De este modo, el hecho de no poder compaginar las tareas domésticas con las profesionales, también, afecta y reduce la representación de las mujeres en los diferentes puestos de decisión política (Fernández, 2003).

¿Por qué no pueden compaginarse estos dos tipos de tareas?

Muchos son los autores que atribuyen esta falta de consolidación a la ausencia de una política laboral, porque esta falta de política laboral dificulta a las mujeres poder conciliar su vida profesional y su vida personal que incluye todo tipo de tareas domésticas, además, del cuidado de los/as hijos/as (Agut Nieto & Martín Hernández, 2007).

Aun así, debemos tener en cuenta que como indica Larrieta-Rubín de Celis et al., (2015): *“En España se han introducido modificaciones legislativas y reguladoras que promueven la igualdad de género en las estructuras organizativas y en los procedimientos operativos de las empresas: la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIMH), la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras, o el Código Conthe”* (Larrieta-Rubín de Celis et al., 2015, p.5). De esta forma, si existe una ley para promover la conciliación, pero no es efectiva.

Las mujeres se encuentran en desigualdad en referencia a los hombres en términos de conciliación, porque las necesidades que tienen las mujeres tanto laborales como personales y/o familiares no están equilibradas, ni se mantienen en igualdad. De forma añadida, existen directivos que no consideran adecuado el hecho de contratar a mujeres que estén en edad fértil, porque esto generaría conflictos en la empresa. Esto es debido a la ausencia de la conciliación real (Agut Nieto & Martín Hernández, 2007).

De esta forma, las mujeres reconocen que conciliar la vida familiar y laboral es una tarea muy difícil y aumenta la dificultad para que se puedan promocionar de forma adecuada en sus puestos y/o carreras profesionales en general. Al momento que reconocen este hecho, son ellas mismas las que no ven factible solicitar y/o preguntar sobre las políticas y/o medidas de conciliación que una empresa concreta ejerce, porque tienen la idea de que hablar de conciliación les perjudicará a la hora de que la empresa realice el proceso de selección (Larrieta-Rubín de Celis et al., 2015).

Otros autores critican el hecho de que la conciliación no tiene en cuenta los horarios más rígidos, es decir, no se tiene en consideración que los horarios que se realizan fuera del ámbito laboral suelen ser muy rígidos y, por ende, las obligaciones de estas mujeres en el contexto familiar llevan mucho tiempo. Por tanto, la conciliación real debería abogar por el bienestar cotidiano de estas mujeres y tener en cuenta que, normalmente, el horario de tareas domésticas y de cuidados familiares se rige por horarios severos. De esta forma, las mujeres cuentan con un ocio más reducido debido a las cargas familiares y laborales si lo comparamos con el tiempo de ocio de los hombres. A partir de aquí, surgen las dificultades para poder compartir las responsabilidades domésticas con el cónyuge (Torns Martín, 2011).

Como podemos apreciar en la última encuesta de 2009-2010 (Figura 1) realizada por el Instituto de la Mujer sobre la conciliación, las mujeres dedican más tiempo a los cuidados del hogar y de la familia y, por tanto, los hombres dedican más horas al trabajo remunerado. De esta forma, como apuntábamos antes, el tiempo libre, es decir, el ocio queda reducido para las mujeres, porque al no poder llevar a cabo una conciliación de la vida familiar y laboral, deben dedicar más horas para completar todas las tareas que le son impuestas por razón de género. Además, podemos ver como los resultados de esta encuesta no difieren si se comparan con las del año 2002-2003, de tal forma, que no existen diferencias significativas entre ambas, porque siguen la misma línea.

última Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010

		2009-2010	2002-2003
<b>Ambos sexos</b>	<b>TOTAL</b>	<b>22h 53'</b>	<b>22h 55'</b>
	Cuidados personales	11h 29'	11h 22'
	Hogar y familia	3h 0'	2h 57'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	2h 47'	3h 0'
	Tiempo Libre	4h 57'	4h 53'
<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>22h 53'</b>	<b>22h 51'</b>
	Cuidados personales	11h 26'	11h 21'
	Hogar y familia	4h 7'	4h 24'
	Estudios	0h 39'	0h 43'
	Trabajo remunerado	2h 9'	1h 57'
	Tiempo Libre	4h 32'	4h 26'
<b>Varones</b>	<b>TOTAL</b>	<b>22h 54'</b>	<b>23h 0'</b>
	Cuidados personales	11h 33'	11h 24'
	Hogar y familia	1h 54'	1h 30'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	3h 25'	4h 4'
	Tiempo Libre	5h 23'	5h 20'

**Figura 1. Diferencias en el uso del tiempo (Instituto de la Mujer, <http://www.inmujer.gob.es>)**

Por otro lado, la conciliación se ve dificultada por los valores que durante generaciones han sido inculcados sobre los núcleos familiares, es decir, como deben estar formados y que roles deben realizar los componentes. De este modo, ha sido difícil realizar leyes sobre esta materia, porque se deduce que de esta forma el Estado se entremete en cuestiones que durante generaciones han sido totalmente privadas (Cabeza Pereiro, 2010).

¿Cómo se ha conseguido que se llevaran a cabo estas leyes? En este caso, el movimiento feminista ha sido el anfitrión, porque ha logrado que desde el poder público se tengan en cuenta las diferentes creencias y conductas que se dan en los diferentes núcleos familiares, para poner solución alguna (Cabeza Pereiro, 2010).

Estas cuestiones son las que han atribuido a las mujeres un papel secundario, relegado a las tareas domésticas y de cuidado. En cambio, los hombres han sido valorados como los portadores del dinero para la familia.

De esta forma, se han creado estas creencias que han ido cogiendo fuerzas durante muchos años y, por tanto, se ha dado la voz de alarma al ver que se daban este tipo de discriminaciones hacia las mujeres. Por tanto, uno de los objetivos es que se considere tanto al hombre como a la mujer como seres individuales para que sean valorados como tales y no por razones de género. Además, el discurso feminista se ha centrado en que las tareas domésticas y de cuidados familiares sean equilibradas y repartidas de una forma justa (Cabeza Pereiro, 2010).

En otras palabras, el objetivo final de la conciliación es que las mujeres puedan tener una mayor independencia para acceder a diferentes puestos de trabajo y a su vez no tengan que abarcar todas las tareas domésticas y de cuidados. De esta forma, se debería conseguir una igualdad real y fortalecida (Cabeza Pereiro, 2010).

Como ya avanzábamos en apartados anteriores, muchas mujeres no son promocionadas en sus trabajos ni pueden acceder a puestos de decisión política debido a que el cuidado y las tareas domésticas dificultan que puedan aceptar cargos acompañados de horarios rígidos, de viajes de trabajo. En cambio, los hombres sí que suelen aceptarlo, porque su disponibilidad horaria es mayor al no tener que conciliar la vida laboral y familiar.

En definitiva, la diferenciación de roles entre géneros causa la división del trabajo entre mujeres y hombres, es decir, divide sus responsabilidades y es aquí donde las mujeres quedan relegadas a realizar las tareas domésticas y los cuidados familiares, y los hombres acceden al ámbito laboral.

## **9. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

Los estereotipos de género son uno de los factores psicológicos de origen más importantes, porque crean una barrera psicológica y psicosocial muy destacable.

Como se define en el artículo de Lemus Martín y Moya Morales (2004): *“Los estereotipos de género son un conjunto estructurado de creencias, compartidas dentro de una cultura o grupo, acerca de los atributos y características que poseen hombres y mujeres. Estos estereotipos constan de diversos componentes: rasgos de personalidad (e.g., independiente, cariñoso/a), roles (e.g., cuida de los demás, mantiene a la familia), ocupaciones (e.g., mecánico/a, peluquero/a), características físicas (e.g., fuerte, voz suave) y orientación sexual (atracción hacia personas del otro sexo)”* (Lemus Martín & Moya Morales, 2004, p.226).

De esta forma, se crean una serie de discriminaciones que afectan en su mayor parte a las mujeres, debido a que las tareas pasan a ser propias de cada género y, normalmente, si las realiza otro género que no es el adecuado se dan las discriminaciones.

Estas discriminaciones, surgidas de los estereotipos que se han creado durante generaciones, son consecuencia del proceso de socialización.

El proceso de socialización se da cuando los individuos van desarrollándose en la sociedad y aprenden expectativas, valores y roles que ya están bien constituidos y se van transmitiendo de generación en generación dependiendo del sexo al que se pertenezca (Moreno Calvo, 2016).

Tal y como afirmaba Poal (1993): *“La socialización tiene por una parte una función homogeneizadora. Así, existen una serie de normas y expectativas sociales que son iguales para todas las personas nacidas en una misma sociedad o cultura. Pero la socialización tiene también, y principalmente, una función diferenciadora que se realiza en base a diversas variables; edad, sexo, nivel socioeconómico y cultural, etc.”* (Moreno Calvo, 2016, p.38).

De este modo, apreciamos los estereotipos de género en muchos ámbitos de nuestra sociedad. Un ejemplo claro lo son los medios de comunicación que de forma implícita muestran estereotipos sexistas de cómo debe ser la imagen de la mujer (ama de casa, objeto sexual, etc.).

Los estereotipos están divididos en, por un lado, estereotipos descriptivos y, por otro lado, en estereotipos prescriptivos. Es decir, estas creencias describen como son las personas en una determinada sociedad y/o cultura y como deberían ser acorde a esta sociedad (Pérez Quintana & Hormiga Pérez, 2012).

La explicación que han dado Pérez Quintana y Hormiga Pérez (2012) para entender porque las mujeres no ascienden de igual forma que los hombres es la siguiente: *“Los roles más típicamente femeninos, en los que lo que se valora más es la adopción de una actitud pasiva en lugar de un papel proactivo, son perjudiciales para el espíritu emprendedor de las mujeres, y una posible explicación para esto es el hecho de que las mujeres no ascienden tanto en sus carreras profesionales como los hombres”* (Pérez Quintana & Hormiga Pérez, 2012, p.1545).

¿Pero, en qué grado influyen los estereotipos?

Como podemos apreciar, muchos autores se ponen de acuerdo en afirmar que los estereotipos tienen un papel muy importante, concretamente, en el ámbito laboral, ya que nos ayudan a entender porque motivos existe la división del trabajo por sexos. De esta forma, estereotipos conocidos tales como el cuidado de los hijos por parte de las mujeres, el absentismo que muestran éstas en el contexto laboral y el hecho de contar con una titulación diferente, son los más utilizados (Moreno Calvo, 2016).

Por ello, cuando las mujeres deben desafiar a sus compañeros de trabajo para conseguir un ascenso político suelen mostrarse mucho más reacias a hacerlo (Verge Mestre, 2008).

Como se apuntaba en el apartado de diferenciación de roles de género se han realizado cambios importantes en términos de roles. En cambio, los estereotipos de género siguen siendo adoptados por las personas y la sociedad en general, por ello, es un concepto psicológico que genera una barrera muy importante y difícil de superar.

Estos rasgos suelen etiquetar tanto a los hombres como a las mujeres, de tal forma que las mujeres quedan relegadas a estereotipos como “mujeres de carácter pasivo y sumiso”. Aquí es donde apreciamos la discriminación por razón de género, donde las mujeres debido a estas creencias quedan etiquetadas y relegadas a trabajos diferentes.

Muchas son las personas que creen que para ser un buen directivo el individuo debe contar con rasgos masculinos, porque las mujeres no van a aceptar cargos de decisión debido a sus otras responsabilidades (Agut Nieto & Martín Hernández, 2007).

¿Por qué las mujeres no van a aceptar ese tipo de cargos?

Después de haber definido conceptos tales como conciliación de la vida familiar y laboral, hemos podido apreciar como las mujeres tienen menos tiempo para poder realizar sus tareas, porque la sociedad patriarcal ha impuesto que ellas deben dedicarse al ámbito doméstico y familiar, de esta forma quedan discriminadas del contexto laboral y de decisión, y, por ende, la igualdad de oportunidades queda aún como una utopía.

Sin embargo, durante la última década se ha podido constatar que las características y/o atributos que, hasta nuestro momento, han sido considerados femeninos, son más valorados dentro de las empresas. Un ejemplo, es que se buscan habilidades psicológicas como lo es la empatía, porque esta responde más a un modelo femenino que a uno masculino (Agut Nieto & Martín Hernández, 2007).

En contra de esta afirmación, el hecho de creer que los estereotipos pueden ser utilizados de forma positiva y, a su vez, tengan un beneficio hacia ellas, es un error, porque en muchas ocasiones los hombres utilizan este tipo de estereotipos “positivos” de las mujeres para excluirlas y/o rechazarlas de ciertos ámbitos, como es el laboral (Moreno Calvo, 2016).

Por último, desde una perspectiva socioestructural nos encontramos con la Teoría del rol social que postula “*Que la creencia estereotípica de que las mujeres son especialmente comunales y los hombres especialmente agénticos está arraigada en tres rasgos de la estructura social:*

*a) la división tradicional del trabajo entre hombres (proveedores de recursos) y mujeres (labores domésticas);*

*b) la jerarquía de género, según la cual los hombres tienen más probabilidad que las mujeres de ocupar roles de alto estatus;*

*Y, finalmente, c) la distribución de hombres y mujeres en ocupaciones masculinas y femeninas” (García Ael, 2014, p.39).*

## **10. PREJUICIOS SOCIALES**

Los estereotipos de género nos llevan a contextos donde las mujeres sufren una serie de discriminaciones las cuales responden, también, a los prejuicios sociales. Estos prejuicios son infundados a consecuencia de las creencias generalizadas sobre qué tipo de trabajos debe realizar un hombre y cuales los debe realizar una mujer basándose en las características de cada género, por supuesto, diferenciado.

Por ello, debemos entender que el prejuicio se forma en la sociedad, es decir, no depende de las personas en sí, sino del bagaje cultural que hemos experimentado y que afecta y/o está presente tanto en el contexto familiar como en el laboral y social (Pla Julián, Donat, & Bernabeu Díaz, 2013).

De esta forma, debemos entender que existe una fuerte relación entre los estereotipos y los prejuicios. Por un lado, los dos conceptos marcan una clara discriminación hacia el grupo social al que van dirigidos y, por otro lado, los prejuicios contienen todo tipo de estereotipos. Los prejuicios son conocidos como un conjunto de creencias y/o juicios que, mayoritariamente, tienen connotaciones negativas hacia un grupo social determinado (Moreno Calvo, 2016).

Pero, ¿Cuáles son las categorías sociales que ponen en marcha a estos estereotipos y/o prejuicios?

Los autores ponen de manifiesto que los estratos sociales que activan a estos constructos y/o factores psicológicos son:

-Sexo, situación laboral, edad, religión, estado civil, estatus profesional, clase social, etnia, apariencia, o aspecto general, estatus migratorio, nivel educativo y nacionalidad (Pla Julián et al., 2013).

Otro concepto muy relacionado con los prejuicios sociales es el techo de cristal. Así, esta barrera se basa en prejuicios sociales hacia las mujeres, y de este modo, ellas se encuentran con un impedimento a la hora de llegar a los puestos de decisión.

De esta forma, estudios como el de Sarrió y cols. (2002) realizados con empresarios y directivos del Reino Unido y de España afirman que *“La cultura organizacional predominante que merma las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres, los estereotipos de género y la asunción por parte de las mujeres de responsabilidades familiares como un deber asociado al rol de género, son los principales obstáculos en la promoción profesional”* (Agut Nieto & Martín Hernández, 2007, p.202).

En el apartado anterior hemos comentado muy a groso modo cual era la definición de la Teoría del rol social y de esta manera también la podemos incluir en los prejuicios, porque estos también se dividen en prejuicios descriptivos y prejuicios prescriptivos. De esta forma, en el artículo de Barberá, Ramos y Candela (2011) se explica cuáles son los prejuicios que existen hacia las mujeres líderes. Por ello, podemos quedarnos con el prejuicio prescriptivo que en este caso sería el hecho de evaluar negativamente a las mujeres en su rol de líder al creer que este rol no puede ser ejercido por el género femenino (Barberá Heredia, Ramos López, & Candela Agulló, 2011).

Los prejuicios y los estereotipos son consecuencia de la desvalorización de las mujeres y de las pautas de conducta que se han establecido de forma rutinaria en ámbitos políticos. Siguen existiendo contextos donde la igualdad de las mujeres no se considera un derecho, y hombres que creen que cuando los movimientos feministas piden igualdad de oportunidades su objetivo es restar derechos a los hombres (Ochoa Ávalos, 2004).

Estos prejuicios, concretamente, en el ámbito político responden a la forma en que es entendida la política, es decir, se comprende que es un trabajo característico de hombres y por ello, las mujeres cuentan con más dificultades para acceder a la participación política. Un ejemplo de ello se dio cuando se reunieron unas 21 mujeres políticas para celebrar el aniversario del derecho al sufragio y fueron criticadas y menospreciadas por un sector importante de la población. La causa de este hecho fueron los prejuicios sociales hacia las mujeres, concretamente, mujeres en política (Ochoa Ávalos, 2004).

Como hemos visto, otro prejuicio muy extendido es el de liderazgo por parte de las mujeres, porque se considera que no es un rol tradicional y/o propio de las mujeres y, por tanto, no es tomado en consideración (Barberá Heredia et al., 2011).

## **11. INTERIORIZACIÓN DE LAS BARRERAS**

Como hemos podido apreciar estas barreras psicológicas y psicosociales crean situaciones de discriminación por razón de género y mantienen, y, a su vez, magnifican los prejuicios sociales que existen a día de hoy hacia las mujeres en muchas partes del mundo.

Estas barreras se desarrollan para finalmente ser barreras interiores, es decir, las mujeres debido a la situación social y a las barreras encontradas crean una atmósfera interna que les dificulta acceder a los puestos de trabajo que ellas realmente desean.

De esta forma las mujeres se sienten en un rango inferior que hace que crean que su propia eficacia es inferior en comparación con los hombres. En consecuencia, esta autopercepción negativa influye a la hora de escoger un trabajo, de elegir una actividad, de esforzarse para conseguir un objetivo, es decir, interviene en todo tipo de acciones que las mujeres quieran realizar. Estos resultados en su momento son nombrados en la Teoría del Aprendizaje Social de Bandura, porque se explica cómo son de importantes las expectativas de autoeficacia para predecir y/o llevar a cabo diversas acciones (Aguirre Chávez, Blanco, Rodríguez, & Ornelas Contreras, 2015).

Otros estudios han analizado la influencia de la autoeficacia en trabajos que constan de una gran carga emocional. De esta forma, se entrevistó que la autoeficacia juega un papel muy importante en el desarrollo y mantenimiento de las emociones hacia el trabajo, en este caso positivas. Además, si tenemos en cuenta la perspectiva de la organización se aprecia que una buena percepción de autoeficacia aumenta el rendimiento (Merino Tejedor, Fernández Ríos, & Bargsted Aravena, 2015).

Como nos indica el estudio de Rossi y Barajas (2015) la autoeficacia es muy importante para poder entender que procesos se dan a la hora de elegir un trabajo, de conseguir un logro y/o una aspiración. Además, a modo de resumen nos indican que la autoeficacia obedece a cuatro conceptos:

- A) Las experiencias de dominio (habilidades reales experimentadas)
- B) Las experiencias vicarias (observación de los demás)
- C) La persuasión social (los demás están convencidos de que la persona tiene las habilidades requeridas)
- D) Las experiencias afectivas (condiciones psicológicas y emocionales) (Rossi Cordero & Barajas Frutos, 2015).

Por último, al concepto de autoeficacia se suma la noción psicológica de la profecía autocumplida que se define como una predicción que suele ser falsa, pero termina haciéndose realidad y afecta al desempeño de las mujeres. Cuando se da este proceso, las mujeres llegan a creerse que no van a servir para desempeñar sus habilidades y/o competencias en determinados puestos, y al final no se preparan adecuadamente (Agut Nieto & Martín Hernández, 2007).

## **12. CONCLUSIONES**

Como avanzábamos al inicio de este trabajo, las mujeres se encuentran en desventaja en comparación con los hombres en el momento de acceder a puestos de decisión política, y por ello, las estadísticas sobre el tema muestran una clara subrepresentación femenina en las instituciones políticas en el ámbito español y balear. Este hecho se debe a que existen una serie de barreras psicológicas y psicosociales que dificultan a las mujeres poder acceder de forma normalizada a los distintos puestos de decisión política.

Desde una perspectiva de género, el hecho de que la democracia actual esté basada en un sistema patriarcal aleja a las mujeres tanto del ámbito político como del público, relegándolas a tareas del hogar (Cobo Bedía, 2004).

Seguidamente, los estereotipos y los roles de género de manera inconsciente influyen en el momento de tomar decisiones respecto a la profesión que se desea desempeñar (Rossi Cordero & Barajas Frutos, 2015). En consecuencia, las mujeres interiorizan este tipo de barreras psicológicas y psicosociales que hacen que su propia percepción vaya dirigida hacia el fracaso y que de esta forma se reduzcan de manera muy amplia sus expectativas laborales (Aguirre Chávez et al., 2015).

Además, como hemos podido comprobar, son muchos los autores que afirman que la ausencia de una política bien consolidada sobre el tema concreto de la conciliación de la vida familiar y laboral es un impedimento para que se pueda normalizar esta situación discriminatoria (Agut Nieto & Martín Hernández, 2007).

Finalmente, debemos señalar que aunque en las últimas décadas las mujeres se hayan incorporado al mundo laboral, es necesario que se reduzca el techo de cristal y la brecha salarial. También, es necesario que la secuencia tanto vertical como horizontal sea equitativa entre hombres y mujeres, para que podamos concluir que en el ámbito laboral y, más concretamente, en el contexto político existe una igualdad real (Millán Vázquez de la Torre et al., 2015).

### 13. REFERENCIAS

- Aguirre Chávez, J. F., Blanco, J. R., Rodríguez, J. M., & Ornelas Contreras, M. (2015). General Perceived Self-Efficacy in Mexican University Students, Differences between Men and Women. *Formación Universitaria*, 8(5), 97-102.
- Agut, S., & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.
- Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173-179.
- Barros Freitas, L. (2005). *Discriminación sexista y otras formas de violencia estructural e institucional contra la mujer*. (Tesis Doctoral). Universidad Carlos III de Madrid.
- Beltrán Pedreira, M. E. (2013). Naturaleza, cultura y política: las " idénticas" y las dificultades de la igualdad. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, (17), 183-206.
- Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 39(1), 75-86.
- Cabeza, J. (2010). Conciliación de vida privada y laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (103), 45-65.
- Calvo, M. (2014). El péndulo oscila hacia ambos lados: género, patriarcado y equidad. *Revista Estudios*, (29), 489-506.
- Camas, F. [ca. 2014]. La presencia política de las mujeres en los ayuntamientos andaluces (1979-2011).

- Cobo, R. (2004). Sexo, democracia y poder político. *Feminismo/s: revista del Instituto de Investigación de Estudios de Género de la Universidad de Alicante*, (3), 17-29.
- De Lemus Martín, S., & Moya, M. C. (2004). Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 57(2), 225-242.
- Estadísticas conciliación. Usos del tiempo I: diferencias en el uso del tiempo. (2009). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6>
- García, C. (2015). *Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Hemicicle Parlamentari. (2016, Gener). Parlament de les Illes Balears. <http://contingutsweb.parlamentib.es/comunicacio/9/Hemicicle2015.pdf>
- Hemiciclo: composición y organización. (2016). Senado de España. <http://www.senado.es/web/composicionorganizacion/hemiciclo/index.html>
- Larrieta-Rubín de Celis, I., Velasco, E.M., & Fernández de Bobadilla, S. (2015). Las barreras en el acceso de las mujeres a los puestos de decisión: una revisión de la situación actual y de las principales aportaciones de la literatura. *Revista de dirección y administración de empresas= Enpresen zuzendaritza eta administraziorako aldizkaria*, (22), 1-23.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (2007, Marzo 23). *Boletín Oficial del Estado*. <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Llei electoral 8/1986 de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. (1986, Diciembre 20). Parlament de les Illes Balears. [http://web.parlamentib.es/recursosweb/docs/llei\\_electoral\\_caib.pdf](http://web.parlamentib.es/recursosweb/docs/llei_electoral_caib.pdf)
- Merino Tejedor, E., Fernández Ríos, M., & Bargsted Aravena, M. (2015). Occupational Self-Efficacy as a Moderator between Job Satisfaction and Irritation at Work. *Universitas Psychologica*, 14(1), 219-230.
- Millán Vázquez De La Torre, M. G., Santos Pita, M., & Pérez Naranjo, L. M. (2015). Analysis of women's labor market participation in Spain: evolution and socioeconomic determinants of getting a job. *Papeles de población*, 21(84), 197-225.
- Moreno, A. (2016). *Las mujeres en las organizaciones empresariales: Un escenario para el desarrollo de su proyecto profesional y de vida*. (Tesis Doctoral). Universidad de Sevilla.

- Ochoa, M. C. (2004). El derecho al voto, un paso hacia la ciudadanía de las mujeres. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 2(19), 182-194.
- Pérez Quintana, A., & Hormiga Pérez, E. (2012). La influencia de los estereotipos de género en la orientación emprendedora individual y la intención de emprender. 1527-1553.
- Pla Julián, I., Adam, A., & Bernabeu Díaz, I. (2013). Gender Stereotypes and prejudice as Mental Health determinants. *Norte de Salud Mental*, 11(46), 20-28.
- Ramiro, L., Valiente, C., & Morales, L. (2003). Mujeres en el Parlamento: un análisis de las desigualdades de género en el Congreso de los Diputados. *Revista de estudios políticos*, (121), 179-208.
- Rossi Cordero, A. E., & Barajas Frutos, M. (2015). Gender imbalances in STEM career choice. *Enseñanza de las ciencias*, 33(3), 59-76.
- Ruiloba, J. M. (2014). Mujeres en el gobierno local: más allá de los números. *Reflexión política*, 16(31), 54-63.
- Selva Olid, C., Pallarès Parejo, S., & González, M. D. (2013). Una mirada a la conciliación a través de las mujeres deportistas. *Revista de psicología del deporte*, 22(1), 69-76.
- Torns, M. T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *RIDEG: revista interdisciplinar de estudios de género*, (1), 5-13.
- Verge, T. (2008). Cuotas voluntarias y legales en España. La paridad a examen. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, (123), 123-150.
- Vidaurrázaga, T. (2015). Subjetividades sexo genéricas en mujeres militantes de organizaciones político-militares de izquierda en el Cono Sur. *Revista de estudios de género: La ventana*, 5(41), 7-34.

## 14. ANEXO

En el año 2007 se presentó la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tal y como se redacta en el título segundo, capítulo primero, se desarrollan las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad. Además, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También, se redacta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos. Todo ello teniendo en cuenta las diferentes modificaciones que se realizaron en dicha ley, es decir, en las disposiciones adicionales de la Ley Electoral. Seguidamente, se regulan y modifican los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor a la igualdad. Éstas serán configuradas por la Administración General del Estado en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Para poder apreciar mejor esta Ley, es necesario que se entiendan los siguientes puntos estipulados en el artículo 44 de la misma. Son los siguientes:

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.»

Más concretamente, la ley electoral 8/1986 de 26 de noviembre de la Comunidad de las Islas Baleares en el título quinto, capítulo primero, artículo dieciséis, del procedimiento electoral expone que para que el principio de igualdad sea efectivo en el ámbito de participación política, las candidaturas que se presenten a las elecciones de esta comunidad deberán tener en cuenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus listas. De esta forma, estas listas estarán integradas por candidatos y candidatas de ambos sexos ordenados de forma alternativa.