

## CULTURA Y CLIMA DE GÉNERO COMO CONCEPTOS DESLINDABLES PARA EL ANÁLISIS DE LAS ORGANIZACIONES

**Concepción Mimbrero Mallado**  
Departamento de Psicología Social  
Universidad de Sevilla  
[conchamimbrero@us.es](mailto:conchamimbrero@us.es)

**Susana Cámara Marín**  
Departamento de Psicología Social  
Universidad de Sevilla  
[susana.camara@outlook.es](mailto:susana.camara@outlook.es)

### **RESUMEN:**

Esta comunicación parte de una investigación cuyo objetivo general es desarrollar un Modelo Diagnóstico de la Cultura de Género en las Organizaciones. Se trata de un esquema de evaluación alternativo al que impulsa la administración central de nuestro Estado, el llamado Diagnóstico de Situación, que se promueve previamente a la realización de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres. Nuestra propuesta se nutre de experiencias exitosas de evaluación de las desigualdades de género en las organizaciones que han sido desarrolladas sobre todo dentro del ámbito local en Europa y España. El objetivo de este trabajo es presentar el marco epistemológico que sostiene nuestro estudio empírico y definir los conceptos esenciales que hemos concretado para el desarrollo del modelo: El Clima de Género y la Cultura de Género en las organizaciones como términos deslindables.

### **PALABRAS CLAVE:**

Cultura de Género, Planes de Igualdad, Clima de Género, Culturas del Trabajo.

### **ABSTRACT:**

This communication part of an investigation whose overall objective is to develop a Diagnosis Model of Culture of Gender in Organizations. It is an alternative evaluation scheme that drives the central administration of our state, called Situation Diagnosis, which previously promoted the realization of plans Equality between women and men. Our proposal draws from successful experiences of assessing gender inequalities in organizations that have been developed especially in the local level in Europe and Spain. The aim of this paper is to present the epistemological framework that supports our empirical study and define the essential concepts that have made specific development model: Climate of Gender and Gender Culture in organizations as inseparable terms.

### **KEYWORDS:**

Culture of Gender, Equality Plans, Climate Gender, Gender Culture

## 1. INTRODUCCIÓN

La estrategia del *Mainstreaming* definida en la IV Conferencia internacional de la mujer en Beijing (1995), se ha establecido como la más adecuada para la evolución de la implementación del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Dentro de este marco, los Planes de Igualdad se reconocen como instrumentos para la aplicación de la transversalidad de género en las entidades públicas y privadas. Pero la articulación del género en las organizaciones está generando una serie de carencias y dificultades. Una de las causas que provocan estos déficit son los distintos marcos interpretativos de las (des)igualdades de género. En función de cómo se definan y se analicen las (des)igualdades, variarán las soluciones adoptadas y, por tanto, los resultados obtenidos (Bustelo y Lombardo, 2006; Lombardo y Verloo, 2010; Pazos, 2014). Como consecuencia, en la actualidad coexisten a nivel internacional y europeo diversos modelos diagnósticos sobre igualdad de género para su implementación en distintos contextos territoriales -nacional, autonómico y local – (Mimbrero, 2013).

En esta comunicación presentamos el marco epistemológico de una investigación en la que elaboramos un Modelo diagnóstico de la Cultura de Género en las Organizaciones<sup>1</sup>. Se trata de una estructura evaluativa que se ha desarrollado y aplicado en una administración local (Ayuntamiento de La Rinconada –Sevilla-) y en una organización del Tercer Sector de Acción Social (Federación Andaluza Enlace, organización regional). El marco normativo de este trabajo se encuadra en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), la Ley de Promoción de Igualdad de Género, junto al I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.

La importancia de nuestro estudio empírico, ya aplicado, radica en que adopta una perspectiva inclusiva y aboga por la acción participativa y el enfoque dialógico como piezas clave de evaluación. Además, pretende ser un modelo de referencia, frente a la variedad de modelos que coexisten en torno al análisis de las (des)igualdades de género, que sea extrapolable a otras organizaciones.

Desde este punto de partida, los objetivos de esta comunicación se concretan en:

- 1) Exponer los planteamientos epistemológicos que sostienen nuestra investigación
- 2) Definir las nociones de Cultura y Clima de Género organizativo como conceptos inseparables

## 2. MARCO NORMATIVO Y ANTECEDENTES DE NUESTRO ESTUDIO

Nuestra investigación se enmarca en La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). Esta Ley formula la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato entre mujeres y hombres (Artículo 15), y hace referencia a su aplicación en todos los ámbitos sectoriales de las políticas: económica, laboral, social, cultural y artística y educativa. Para la implementación del *Mainstreaming* en las organizaciones, el Artículo 46 define el concepto de Planes de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación

---

<sup>1</sup> Mimbrero Mallado, C. (2013). *Nuevo Modelo Diagnóstico de la Cultura de Género en la Administración Local y en el Tercer Sector de Acción Social*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Sevilla. Sevilla, España.

por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”. Asimismo, la Ley establece que el diseño de estos planes debe abordarse partiendo de un diagnóstico previo, el llamado Diagnóstico de Situación, “un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones” (Instituto de la Mujer, 2007, p.9). Este diagnóstico se concreta con el análisis de aspectos relacionados con la estructura y forma de las organizaciones, relegando a un segundo plano sus aspectos más culturales.

En Andalucía, la Ley de Promoción de Igualdad de Género, junto al I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 como instrumento para dinamizar su efectividad, supone también un marco de referencia para el desarrollo de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres y sus diagnósticos previos.

Tal y como recomiendan diversos instrumentos publicados por Instituto de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Mujer, es conveniente que estos diagnósticos -para la evaluación de la situación de mujeres y hombres en las organizaciones- se aborden desde un enfoque sistémico alejado de una perspectiva cultural. En este sentido, prevalece el interés por el análisis de las expresiones observables de la organización tomadas como variables predecibles.

Desde un punto de vista procedimental, estos diagnósticos de situación se basan en un modelo de encuesta (cuantitativo) apoyado en el estudio de fuentes documentales. El tipo de estudio que se lleva a cabo según la naturaleza de los datos es de tipo descriptivo, utilizando técnicas de recogida de información cuantitativas y cualitativas. Los análisis cualitativos se desarrollan a través de la aplicación de instrumentos como la entrevista, pero siempre que supongan una información de apoyo al análisis cuantitativo (Instituto de la Mujer, 2007).

Como alternativa a este modelo, en nuestro estudio empírico desarrollamos una estructura evaluativa con objeto de interpretar la realidad a través del diálogo de aquellas personas que interactúan en las organizaciones, siendo sensible a los intereses, demandas y necesidades latentes y enmascaradas por lo comúnmente aceptado como significados objetivos.

### **3. MARCO TEÓRICO DE NUESTRA INVESTIGACIÓN**

La investigación de la que parte esta comunicación mantiene una aproximación teórica triangular: Feminista, Sistémica y Sociocultural. Para enfocar nuestro estudio desde esta triple perspectiva epistemológica, nos ha influido especialmente el trabajo de Ana Guil Bozal sobre los Techos de Cristal en la Universidad de Sevilla, financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, dentro del Plan Nacional I+D+I 2001-2004 (Guil, 2009). Este trabajo, también enmarcado en una institución pública, tenía el objetivo de analizar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres docentes en la Universidad de Sevilla.

El paradigma de fondo en el que se encuadra nuestra investigación es el Feminismo, y en concreto su corriente dialógica, desde la apuesta por la igualdad de oportunidades, respetando las diferentes identidades y teniendo en cuenta todos los discursos que conforman la realidad estudiada. Un feminismo orientado, por tanto, hacia un sujeto que ocupa posiciones múltiples, que no se identifica con la representación de la mujer idealizada, pero que a la vez trasciende (nos trasciende) a las mujeres concretas, que llegamos a constituirnos como tales a través de las relaciones sociales en una sociedad patriarcal (De Lauretis, 1987; Delphy, 1970; Castellanos,

1995; Guil, 1999; Flecha, 1997; Puigvert, 2003; Sabuco, 2004). En este sentido, nuestro trabajo hace visible las voces de quienes siempre han estado ausentes en las organizaciones. Mujeres y hombres a quienes se han asignado necesidades, intereses y motivaciones que no las y los representan. Además, pone de manifiesto aquellos discursos que, aun siendo los siempre y únicamente visibles, esconden intenciones que necesariamente deben ser interpretadas y puestas al descubierto.

La perspectiva sistémica, se convierte en nuestro marco genérico para el análisis de las organizaciones. Tradicionalmente, el enfoque sistémico en Psicología de las Organizaciones deja de lado estas aportaciones, y en consecuencia, invisibiliza a las mujeres, lo que resulta paradójico siendo las mujeres las más desfavorecidas de los sistemas (Guil, 2003). Por ello, nuestra propuesta es considerar el enfoque sistémico desde una perspectiva feminista, con el fin de comprender el entramado en el que operan las relaciones humanas.

En cuanto al Enfoque Sociocultural, hemos utilizado en especial las contribuciones de la perspectiva *Doing Gender*. Desde este marco, la piedra angular de la construcción de los géneros es la comunicación. Ser hombre o mujer no se concibe como una propiedad de los individuos, sino como algo que las personas hacen, como actos performativos o puesta en práctica de lo que socialmente se atribuye a la femineidad o masculinidad (Crawford, 2006). Además, el género se construye y manifiesta tres niveles (Bascón, Cala y Mata, 2006; Bascón, 2007; Guil y Bascón, 2012). Estos tres niveles son inseparables y mutuamente constitutivos y en cada uno de ellos se identifican elementos culturales para su construcción. En el Nivel Sociocultural o Socioestructural, el género funciona como agente, como un sistema de organización social que gobierna el acceso al poder y a los recursos. El Nivel Interaccional o Relacional, se visibiliza a través de las diferencias desde las que hombres y mujeres actúan y son tratados en las interacciones cotidianas. El Nivel Individual o Personal se muestra a través de la autorrepresentación femenina o masculina (Crawford & Marecek, 1989; Crawford & Unger, 1994; Crawford, 1995; Crawford, Chaffin & Fitton, 1995; Crawford & Chaffin, 1997).

Esta perspectiva, entronca en nuestra investigación con la Antropología Cultural. Nos posicionamos en la idea de que la cultura no viene dada, ha de ser descubierta y explicada porque no es una cosificación objetiva y objetivable. Igual ocurre con las relaciones sociales o las identidades. La cuestión es captar la objetividad de lo subjetivo y no tanto ratificar lo visible (Bourdieu, 1991, 2001; Bourdieu, Chamboredon y Passeron, 1989). Tomamos como referente a Kuper (2001), que exponiendo las razones que niegan el determinismo cultural, establece que las fuerzas económicas y políticas, las instituciones sociales, y los procesos biológicos deben ocupar sus respectivos lugares en una exploración completa de los pensamientos y conductas de la gente común. Además nos influye el concepto de Culturas del Trabajo planteado por Palenzuela (1995, p.13) como el "Conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado". En este sentido, las relaciones sociales de producción, la etnicidad, tanto subjetiva como objetiva, las distintas construcciones ideológicas en torno a los sexos (Cultura del Género), así como las orientaciones cognitivas de la realidad conformadas en torno, desde y sobre los procesos del trabajo (Culturas del Trabajo), son referentes inevitables en todo análisis de las identidades, precisamente por su capacidad estructurante de la realidad social (Palenzuela y Hernández, 1992).

Partiendo de las aportaciones de estos autores, Assumpta Sabuco (2004) plantea la relación del género con la Cultura del Trabajo. Esta autora, se posiciona en que el género se articula con los otros dos factores estructurantes, la etnicidad y las Culturas del Trabajo de un modo inseparable, destacando el papel de ambos factores en la construcción de las representaciones sociales y autorrepresentaciones genéricas. Las Culturas del Trabajo suponen integrar tanto las prácticas, los conocimientos, el conjunto de cosmovisiones y las orientaciones cognitivas derivadas, tanto de los procesos de trabajo específicos en los que se insertan los individuos, como de su posición en las relaciones sociales de producción. Asimismo, estas culturas emergen dentro de estos contextos, fruto de las relaciones entre personas conformadas según el sistema sexo-género de la sociedad a la que pertenecen. Entendiendo un sistema de sexo-género como un conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas (Rubin,1986).

#### 4. LA ORGANIZACIÓN COMO FORMA CULTURAL

El término cultura como equivalente a las costumbres, usos o prácticas de un grupo humano, proviene de la Antropología Cultural norteamericana (Taylor y quienes le siguieron)<sup>2</sup> y de un sector de la Antropología Social británica. Como ha señalado Sathe (1985), en el campo de Antropología cultural cabe distinguir dos grandes escuelas de pensamiento. Los Adaptacionistas ven la cultura como lo directamente observable de los miembros de una comunidad, es decir, patrones de conducta, lenguaje y uso de los objetos materiales. La escuela Idealista, la define como lo que es compartido en las mentes de los miembros de la comunidad, es decir, creencias, valores e ideas que la gente tiene en común.

Con cierta independencia a estas concepciones, la cultura es concebida a muy distintos niveles y, aunque el término se presta a ser dilatado o focalizado en modo abusivo, existe consenso en el hecho de que representa un conjunto de creencias y significados compartidos por un colectivo de personas. Peiró (1990, p.156), incluye además la dimensión histórica que conforma a la propia cultura afirmando que “En primer lugar, el concepto hace referencia a unos contenidos culturales; en segundo lugar, implica unos límites sociales, o dicho de otro modo, una colectividad que la configura; en tercer lugar, supone un proceso de configuración que fundamentalmente consiste en el aprendizaje de significados compartidos y, en cuarto lugar, hace referencia a dimensiones históricas implicadas en la transmisión intergeneracional de sus contenidos”.

En el campo de la cultura organizativa, distintas aportaciones que definen el término, coinciden en señalar estas características junto a los aspectos de la Organización sobre los que incide como en la definición de la estructura formal, en el fomento de determinadas formas de liderazgo o en la disquisición del organigrama.

Cualquier estudio de la Cultura Organizacional implica el posicionamiento desde un punto de vista epistemológico:

- a) La Cultura que pertenece a la organización.

---

<sup>2</sup> Taylor, en su obra *Cultura Primitiva* (1871), define por primera vez la palabra cultura en un sentido etnográfico. Para Taylor una cultura formaba un todo, pero su idea de todo era un listado de rasgos, con la consecuencia de que tenían que inventariar una Cultura pero no analizarla. Un gran número de elementos sin distinguir *cultura de organización social* (Kuper, 2001).

b) La Organización como forma cultural.

Entender la cultura como algo que pertenece a la organización es partir de una visión objetiva y funcionalista. Se ocupa por tanto de un estudio más superficial, de las expresiones observables de la Cultura, quedando como la visión clásica de la cultura de las organizaciones. Estas manifestaciones de la cultura se convierten en variables predecibles y en elementos que se tornan de control para la gestión de la organización. Por tanto la transformación de la cultura va unida a cambios en estos componentes u objetos observables (prácticas organizacionales, sistemas de recompensa...) y en otros en los que estos componentes están influyendo (rendimiento, productividad...).

La segunda aproximación responde a una concepción interpretativa de la cultura organizacional (Organización como Cultura). La cultura es considerada como un sistema de creencias y valores socialmente construidos. La cultura emerge de la interacción de los miembros (Martín et al, 1985). Los cambios y transformaciones que se van dando en la Cultura son por tanto más lentos, complejos y multidimensionales, ya que la interrelación entre los elementos es lo que conforma dicha Cultura.

En nuestra investigación, nos posicionamos en la concepción de la Organización como Cultura ya que responde a la visión de cultura como proceso y como construcción social fruto de la interacción social, en el que se puede intervenir en sus elementos de forma interconectada, desde un enfoque sistémico de la organización. Especialmente, apoyamos nuestro trabajo en las propuestas de Peiró (1990, 2004) que nos ofrece una perspectiva alejada de concepciones objetivista. A través de este enfoque interpretativo de la cultura de la organización, obtenemos una visión de cultura como proceso y como construcción social fruto de la interacción entre mujeres y hombres conformados según el sistema sexo-género.

#### **4. CLIMA DE GÉNERO Y CULTURA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES COMO CONCEPTOS DESLINDABLES**

En el ámbito laboral, la discriminación hacia las mujeres ha sido objeto histórico de discusión social, política y científica. Desde las primeras teorías feministas y explicaciones antropológicas, históricas y sociológicas sobre la división sexual del trabajo, hasta las actuales, centradas en la Psicología Social y de las Organizaciones, el sistema sexo-género aparece como elemento transversal en todas ellas. Elemento desde el que se articulan las ancestrales relaciones de poder-no poder existentes entre hombres y mujeres (Ramos et al, 2003). Partiendo de nuestro triple marco epistemológico y de las propuestas teóricas citadas, nuestro estudio formula el análisis de las culturas que emergen en las organizaciones, fruto de las relaciones entre personas conformadas según el sistema sexo-género dentro de un contexto social e histórico determinado.

Teniendo en cuenta el enfoque relacional del género con las Culturas del Trabajo planteado por Sabuco y basándonos en las propuestas de Peiró y del enfoque *Doing Gender* en cuanto a Cultura Organizacional y Género respectivamente, planteamos la Cultura de Género en una organización como *aquellos elementos socialmente construidos en interacción directa e indirecta entre individuos que participan en la organización, definiendo un conjunto de normas, conductas y valores (prescripciones y proscipciones)<sup>3</sup> para cada hombre y cada mujer.*

---

<sup>3</sup> Los términos prescripciones y proscipciones, aparecen en la definición en relación a lo que debe y no debe hacerse.



Ilustración 1. Esquema conceptual de la Cultura de Género en la organización desde un enfoque interpretativo de la cultura organizativa

La conceptualización de la organización como un sistema abierto y complejo nos facilita entenderla como un entorno psicológicamente significativo para sus miembros. Además, nos permite la formulación de otros constructos relacionados con la cultura como el Clima Organizativo (Peiró, 1995). Hay una extensa literatura que ha tratado el Clima Organizativo como un concepto ambiguo de dudosa utilidad (Campbell et al 1970; James & Jones, 1974; Scheneider, 1975). Otros enfoques más culturales ven claramente su utilidad como un elemento integrador del ambiente subjetivo o psicológico de una organización (Evan, 1976; Perrow, 1961; Halpin & Croft, 1963; Likert, 1961, 1967; Payne, 1971; Parker et al, 2003; Peiró, 1983, 2001, 2004). En nuestro estudio, nos interesan particularmente aquellas aportaciones sobre el Clima Organizativo próximas al de cultura como imagen interna (es decir como un sistema de valores de la organización, transmitidos por símbolos, tal como es percibido por el personal, más o menos compartidos por las partes). Cultura, Satisfacción y Clima, son considerados desde esta perspectiva como conceptos deslindables y relacionados con las expectativas/demandas del personal trabajador. Este aspecto condiciona las percepciones subjetivas de cada individuo sobre sí mismo y el grupo (Garmendia, 1994).

En nuestro estudio, ampliamos el significado del concepto Clima en relación a la Cultura de Género de las organizaciones al que llamamos Clima de Género. Partiendo de nuestro marco teórico, el Clima de Género representa *la percepción subjetiva que tiene la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que será más o menos propicia para la consecución de metas personales. Percepciones que, determinan las relaciones y que a su vez, están mediadas por experiencias subjetivas (vividas dentro y fuera de la organización), demandas y expectativas creadas dentro de este marco relacional de género.*

Partiendo de estos conceptos, desarrollamos nuestro Modelo de Evaluación de la Cultura de Género. Un modelo en el que su dimensión participativa, garantiza que el diseño e implementación de objetivos y medidas para la igualdad de género sean acordes a las necesidades e intereses reales de la plantilla. Y es que, los miembros de las organizaciones son los principales agentes de transformación de la cultura. En este sentido creemos que es esencial valorar la eficacia del enfoque participativo en cualquier tipo de intervención. Máxime cuando se trata de una oportunidad orientada a combatir desequilibrios entre mujeres y hombres, siendo la igualdad como es, un elemento constitutivo fundamental en una sociedad democrática.

## BIBLIOGRAFÍA

Bascón, Miguel Jesús.; Cala, María Jesús. y De la Mata, Manuel. (2006). "Género, Argumentación y Resolución de Conflictos En Adolescentes. Análisis a Través del Discurso". *Jornadas Internacionales de Educación Intercultural*. Almería. (1-2).

Bourdieu, Pierre. (1984). *Homo academicus*. Minuit. París.

Bourdieu, Pierre. (1991). *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Taurus. Madrid.

Bourdieu, Pierre. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama. Barcelona.

Bourdieu, Pierre.; Chamboredon, Jean Claude y Passero, Jean Claude. (1989). *El oficio de sociólogo. Presupuestos metodológicos*. Siglo XXI. Madrid.

Bustelo, María. y Lombardo, Emanuela. (2006). "Los 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política". *Revista Española de Ciencia Política*. 14, (117-140).

Castellanos, Gabriela. (1995). "¿Existe la mujer?. Género, lenguaje y cultura". Arango, L. G.; León, M. y Viveros, M. (Comp.). *Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Colombia Ediciones Uniandes. Santafé De Bogotá D.C.(39-58).

Crawford, Mary. & Chaffin, Roger. (1997). "The meanings of difference: cognition in social and cultural context". In Caplan, P. J.; Crawford, M.; ShibLey Hyde J. & Richardson, J. T. E., (Eds.). *Gender differences in human cognition*. Oxford University Press. Oxford. (81-130).

Crawford, Mary.; Chaffin, Roger. & Fitton, Lori. (1995). "Cognition in social context". *Learning and Individual Differences*, 7, 4, (341-362).

Crawford, Mary. & Marecek, Jane. (1989). "Psychology reconstructs the female". *Psychology of Women Quarterly*, 13, (147-166).

Crawford, Mary. & Unger, Rhoda Kesler (1994). "Gender issues in psychology". In Colman, A. M. (Ed.). *Companion encyclopedia of psychology*. Routledge. New York. (1007-1027).

De Lauretis, Teresa. (1987). *Technologies of Gender. Essays in Theory, Film and Fiction*. Indiana University Press. Bloomington.

Delphy, Christine. (1970). L'Ennemi principal. *Partisans, Libération des femmes année 0*, (54-55).



- Evan, William M. (1976). *Organization theory structures, systems and environments*. Wiley. Nueva York.
- Flecha, J. Ramón. (1997). *Compartiendo palabras*. Paidós. Barcelona.
- Guil, Ana. (1999). "El Papel de los Arquetipos en los Actuales Estereotipos Sobre la Mujer". *Comunicar: Revista Científica Iberoamericana de Comunicación y Educación*, (95-100).
- Guil, Ana. (2003). *Psicología Social del Sistema Educativo. Líneas actuales de trabajo e investigación*. Kronos. Sevilla.
- Guil, Ana. (2009). *Techos de Cristal en la Universidad de Sevilla*. [http://www.amites.org/assets/files/techos\\_cristal\\_anaguil.pdf](http://www.amites.org/assets/files/techos_cristal_anaguil.pdf). Consultado 12/febrero/2012.
- Guil, Ana y Bascón, Miguel Jesús. (2012). "La construcción de la identidad de género, de la misoginia histórica a las nuevas perspectivas psicológicas de análisis". *Actas del I Congreso Internacional Comunicación y Género*. Facultad de Comunicación. Universidad de Sevilla. Sevilla.
- Instituto de la Mujer (2007). *Manual de Aspectos Básicos para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*.
- Kuper, Adams. (2001). *Cultura. La versión de los antropólogos*. Paidós. Barcelona.
- Lombardo, Emanuela y Verloo, Mieke. "La interseccionalidad del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea". *Revista española de ciencia política*. Nº 23, (11-30).
- James, Lawrence. R., & Jones, Allans. P. (1974). "Organizational climate: a review of theory and research". *Psychological Bulletin*, 81, (1096–1112).
- Sathe, Vijay (1985). "How to Decipher and Change Corporate Culture". *Gaining Control of the corporate Culture*. RH Kilmann et al. eds. San Francisco (pp. 230-261).
- Selvini, Mara (1987). *El mago sin magia*. Paidós. Buenos Aires.
- Likert, Ricard (1962). *Organización Humana*. Nueva York: Mac Graw Hill.
- Likert, Ricard.(1967).*New patterns of management*. Mac Graw Hill. NewYork.
- Mimbrero Mallado, C. (2013). *Nuevo Modelo Diagnóstico de la Cultura de Género en la Administración Local y en el Tercer Sector de Acción Social*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Sevilla. Sevilla.
- Palenzuela, Pablo (1995). "Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica". *Sociología del trabajo*. ISSN 0210-8364. Núm. 24 (pp. 3-28).
- Palenzuela, Pablo y Hernández, Javier (1992). "Pluralidad económica, diversificación territorial, identidad y poder local en Monachil (Granada)". *Estudios Regionales*. N. 34 (pp. 107-132).
- Pazos, María (2014). *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*. La catarata. Madrid.
- Peiró, José María. (1990) "Organizaciones: Nuevas perspectivas psicosociológicas". *Promociones y publicaciones universitarias*. Barcelona.

Peiró, José María. (1995). *Psicología de la Organización. Tomo 1 y 2*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.

Peiró, José María. (2001). "El estrés laboral. Una perspectiva individual y colectiva. Prevención, trabajo y salud". *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 13 , (18-38).

Peiró, José María (2004). "Gestión del cambio en organizaciones en proceso de mejora continua". Siglo Cero. *Revista española sobre discapacidad intelectual*, 35 ,210, (5-17).

Puigvert, Lidia. (2003). Feminismo Dialógico. In Beck-Gernsheim, Elisabeth.; Beck-Gernsheim, Elisabeth.; Butler, Judith & Puigvert, Lidia. *Women and social transformation*. Peter Lang. New York.

Rubin, Gayle (1986). "El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. Nueva Antropología". *Revista de Ciencias Sociales*. Vol VIII. N. 30. México. (pp. 95-145).

Sabuco, Assumpta. (2004). *La Isla del Arroz Amargo*. Blas Infante. Sevilla.

Garmendia, José Antonio (1994). "Modelos organizativos: tres casos empíricos de empresas". *Reis*. N. 69/65, (pp.89-104).