

Carlos Comí Navarro

**SOSTRE DE VIDRE: ELS OBSTACLES EN L'ACCÉS DE LES DONES
A CÀRRECS DIRECTIUS**

TREBALL DE FI DE GRAU

Dirigit per la Dra. Adriana Gil Juárez

Grau de Psicologia



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2020

Índex

1. Introducció.....	3
2. Revisió teòrica	5
2.1 Concepte	5
2.2 Models	6
2.2.1 Teoria del capital humà.....	6
2.2.2 Teoria de la segmentació.....	7
2.2.3 Teoria feminista.....	8
2.2.4 Resum de les teories	9
2.3 Marc legislatiu	9
3. Metodologia	11
4. Discussió.....	18
4.1 Causes externes.....	28
4.1.1 Segregació laboral.....	28
4.1.2 Conciliació de la vida familiar i laboral	30
4.1.3 Estereotips de gènere en la societat.....	32
4.1.4 Assetjament sexual i psicològic	34
4.1.5 Cultura organitzacional.....	35
4.1.6 Maternitat	36
4.1.7 Regulació.....	37
4.1.8 La falta de models de referència	39
4.2 Causes internes.....	42
4.2.1 Estils de lideratge	42
4.2.2 Rols de gènere	43
4.2.3 Elecció d'estudis.....	44
5. Conclusió	47
6. Bibliografia	52
7. Índex de taules i figures.....	58

1. Introducció

Tot i l'augment de la incorporació de la dona al mercat laboral les dues últimes dècades, encara falta camí per a arribar a la igualtat, especialment en relació al seu posicionament en càrrecs de responsabilitat. Actualment la igualtat efectiva entre homes i dones segueix sent un objectiu en lloc d'una realitat. El cinquè objectiu establert en l'Assemblea General de la ONU l'any 2015 encara te que plantejar "aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar a totes les dones i les nenes" (Blázquez Agudo, 2017). Això referma que tot i que a partir de l'any 2000 s'han produït alguns avenços en relació a la igualtat de gènere, les dones segueixen sofrint violència i discriminació arreu del món (López, 2019). No n'és una excepció l'àmbit laboral, on les dones segueixen afrontant una discriminació sistemàtica que afecta a al seu accés, permanència i sortida del mercat laboral. Durant l'activitat, els biaixos de gènere afecten els temps de treball, les condicions de treball en matèria retributiva, la conciliació de la vida personal i laboral, la seva classificació i promoció professional i els seus drets de protecció social.

A Espanya, durant els últims 25 anys s'ha incrementat la taxa d'activitat femenina, la taxa d'escolarització es superior a la dels homes en quasi totes les edats i ha disminuït la taxa de natalitat. El nombre de dones actives ha augmentat de forma progressiva els últims anys. Les dades més recents mostren que les dones representen un 44.8% de la taxa d'ocupació.

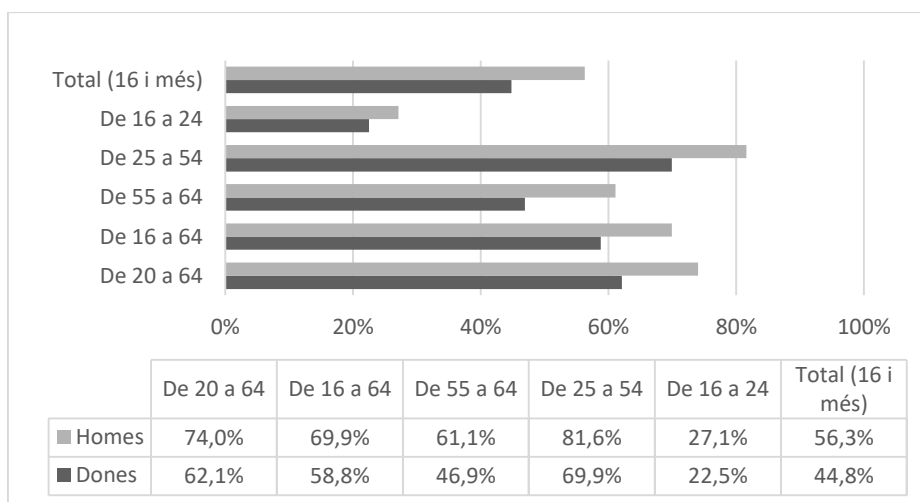


Figura 1: Taxa d'ocupabilitat a Espanya l'any 2019.

Tot i aquests fenòmens, segueix existint una forta segregació laboral, les dones segueixen ocupant molts dels llocs de treball considerats menys qualificats i amb una menor remuneració, a més d'ocupar el major volum del treball temporal (Millán Vázquez de la Torre et al., 2015). Sent la tasa d'escolarització de la dona superior a la del home en quasi totes les edats, que aquestes ocupin els treballs menys valorats i tinguin una baixa representació en llocs directius indica clarament que tenen que fer front a algun tipus de dificultat o impediment. Es per això que els últims anys ha obtingut encara més interès el factor de la promoció de les dones cap a càrrecs de lideratge i responsabilitat. Si observem la xifra de dones que ocupen càrrecs en els consells administratius de les empreses del IBEX 35, aquestes conformen només un 23,2% respecte als homes el primer semestre del 2019 (INE, 2020), a l'espera de la publicació dels resultats del segon semestre. Es tracta d'un valor que segueix sent extremadament baix i que propicia multitud d'estudis sobre les seves possibles causes.

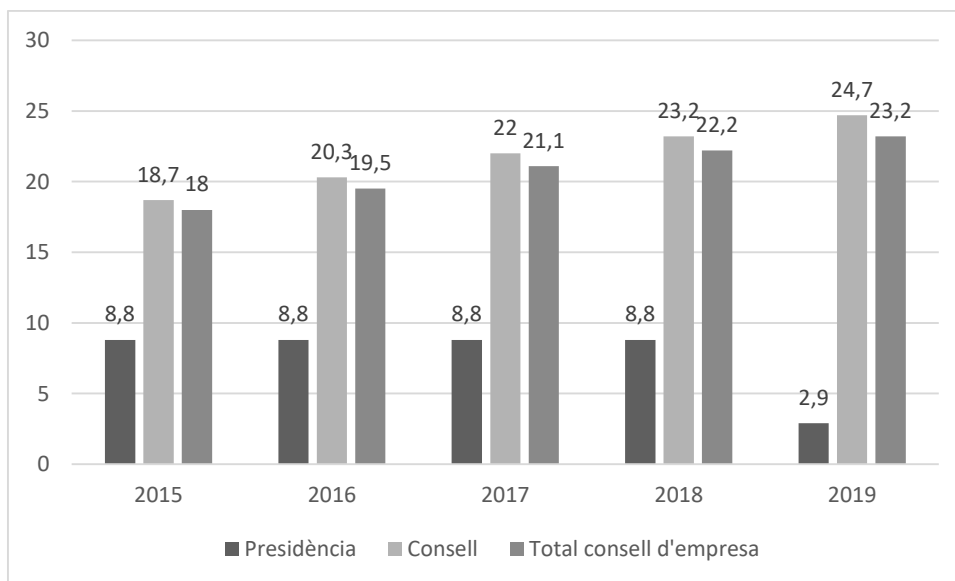


Figura 2: Representació de les dones en consells d'administració d'empreses del IBEX 35.

2. Revisió teòrica

2.1 Concepte

El terme sostre de vidre, 'glass ceiling' en anglès, va ser utilitzat per primer cop per una consultora nord-americana anomenada Marilyn Loden l'any 1978. En el congrés on se li atribueix la invenció de l'expressió va argumentar que les dones no ascendien en el món laboral com ho fan els homes, i que això era degut a una cultura que obstrueix les seves aspiracions i no fomenta la igualtat d'oportunitats. El 1986 Hymowitz y Schellhardt el van utilitzar per primer cop en un article publicat al *Wall Street Journal* i des d'aquell moment va quedar establert i utilitzat per la premsa per a fer referència a l'absència de dones en posicions de poder. El sostre de vidre es el fenomen que descriu els murs i obstacles amb que es troben les dones per a progressar en la seva carrera professional. Per tant es una barrera invisible amb que topen les dones en un determinat moment de la seva carrera professional, quan busquen accedir a càrrecs de més responsabilitat, i que molt poques poden superar. El fenomen forma part de la xarxa de expectatives de gènere i estereotips socials que determinen de quina forma ha de ser una dona i un home i de quin mode s'han de comportar. La majoria de la literatura indica que esta format per causes internes i externes (Powell, 1999; Sarrió et al., 2002). Les causes internes son aquelles que tenen l'origen en la pròpia dona i tenen caràcter personal, com les diferències de sexe entre dones i homes, els conflictes de rol, l'estil de lideratge, els interessos professionals i la motivació a l'èxit, o el pes de la conciliació de la maternitat. Les causes considerades com a externes son aquelles provinents de la societat patriarcal que estableix diferències de poder entre les dones i els homes, entenent-se com a normes, valors o creences que s'interposen en la promoció de les dones. El terra enganxós 'sticky floor' es la forma de designar a totes aquelles tasques i càrregues que per la desigualtat de gènere s'associen a les dones i les obstaculitzen en la seva vida professional. Per altra banda el precipici de vidre 'glass cliff' es un terme derivat del sostre de vidre que fa referència a que quan les dones son promocionades i es fiquen al davant de posicions de poder, ho fan en moments de crisi i de pèssimes circumstàncies (Ashby et al.,

2007). Això es deu al biaix sexista de que els estils de lideratge femení son més adients en moments de crisi ja que es veu a les dones com a més compromeses, col·laboradores, empàtiques i responsables. Aquestes posicions comporten un alt risc de fracàs fet que contribueix a la proclama masclista de que les dones no estan fetes per a dirigir.

2.2 Models

2.2.1 Teoria del capital humà

La Teoria del capital humà forma part de les teories d'origen neoclàssic i va ser desenvolupada entre les dècades de 1950 i 1960. El concepte de capital humà es atribuït als economistes Theodore Schultz i Gary Becker. Defensa que gran part del creixement econòmic de la societat es deu al factor del capital humà, que representa el nivell de formació que presenten els individus o agents econòmics d'aquesta. En els seus treballs es parla per primer cop de la 'inversió en capital humà', que suposa un creixement de la economia per mitjà de la millora de la producció dels factors productius i l'augment de les millores tecnològiques, que en conseqüència millora l'eficiència. Així, es pot explicar com a la qualitat i productivitat del treball, que es deu a les inversions que s'hagin realitzat. Les investigacions en capital humà van evidenciar que la major productivitat dels obrers de les societats occidentals es devia a les innovacions tecnològiques de la automatització, i que això comportaria un augment dels llocs de treball intel·lectuals i una disminució dels físics. Aquestes noves característiques del treball del treball suposen al mateix temps noves inversions sobre tot en educació. El seu impacte en la educació va ser tant elevat que va augmentar les expectatives del sistema educatiu fins al punt d'incrementar les polítiques dirigides a augmentar la taxa d'escolarització (Perla Aronson, 2007). Es d'aquesta forma com explica les diferències de capital humà entre dones i homes. Pronostica que les dones tindran una vida laboral més irregular i curta, en comparació a la dels homes, i que aquest fet comporta que es realitzi una menor inversió en elles. Per tant, la teoria ja predisposa que la dona tindrà unes responsabilitats familiars fora del món laboral, que les situa en llocs de poc compromís i inversió que

poden deixar amb facilitat. Tot això explica l'estigmatització que pateixen ja que aquests fets redueixen el seu rendiment i dificulten la seva reincorporació, reduint el seu valor en mesura del capital humà. La teoria ha rebut diverses crítiques (Bowles & Gintis, 2014) i actualment aquests fonaments no serien aplicables donada la major taxa d'escolarització que les dones presenten respecte als homes (Ibáñez Pascual, 2010).

El mateix Becker va desenvolupar el 'tractat sobre la família', per a explicar la condició de la dona en la teoria del capital humà. En aquest model equipara el temps de treball amb el temps no dedicat al treball. D'aquesta forma les dones tenen que repartir el seu temps entre les hores de feina, l'oci i les tasques familiars, mentre que els homes només distribueixen el temps entre hores de feina i oci. La crítica es la mateixa, ja que predisposa que son les dones les que tenen que afrontar les càrregues familiars, a més de que hi ha moltes altres variables que afecten la vida familiar.

2.2.2 Teoria de la segmentació

La teoria de la segmentació del mercat laboral es compon d'un conjunt d'enfocs teòrics que busquen explicar fenòmens com la desigualtat salarial, l'atur o la discriminació laboral al dividir el mercat laboral en diferents segments. Es dona rellevància a una sèrie de resultats que no encaixen en la teoria del capital humà com son la persistència de la pobresa i les desigualtats salarials, especialment en zones desfavorides. Això va recalcar que alguns col·lectius de la societat funcionaven amb unes pautes diferents, i va sorgir una concepció dual del mercat de treball que el divideix en dos segments. En el mercat primari es troben els llocs de treball millor valorats, amb majors remuneracions, estabilitat i facilitats per a la promoció. En el secundari, en canvi, es concentren els llocs de baix salari, inestabilitat i reduïdes possibilitats per a ascendir (Fernández-Huerta, 2010). Aplicat al col·lectiu femení, les dones es concentrarien en el mercat secundari per causa de les seves càrregues familiars, que les obstaculitza en la qualificació i estabilitat de la seva carrera professional. Les crítiques a aquesta teoria es basen en

que no acaba de definir quin es el motiu de la segregació ocupacional per sexes.

2.2.3 Teoria feminista

La teoria feminista té com a objectiu analitzar com s'originen i es duen a terme les desigualtats en les relacions entre sexes. Consideren que la situació discriminatòria que pateixen les dones en el món laboral és el resultat del rol secundari que ocupen en la societat. S'utilitza el terme patriarcat per a descriure aquesta estructuració de la societat on predomina el domini del home sobre el de la dona. D'aquesta forma, les preferències de la oferta i la demanda estan esbiaixades per aquests valors socials i culturals patriarcals, establint ocupacions catalogades com a femenines i altres com a masculines (Anker, 1997). Aquesta divisió s'explica per mitjà dels estereotips establerts a cada sexe. La dona es vista com a dòcil i servicial, així com a empàtica i disposada a cuidar dels altres, pel seu rol de vetlladora de la família. Si treballa, no ha de descuidar les seves obligacions familiars, ja que aquesta es la seva funció principal. El seu paper en la conciliació de la vida familiar també explica les característiques del llocs de treball feminitzats, que solen ser més flexibles o de mitja jornada.

	2015	2016	2017	2018	2019
Dones	25,2	24,1	24,2	24	23,8
Homes	7,9	7,8	7,3	6,8	7

Taula 1: Percentatge sobre el treball total de dones i homes amb contracte a temps parcial a Espanya els últims 5 anys.

Tot i que actualment la situació ha canviat, aquesta condició ha fet que les dones no es poguessin formar de igual forma que ho feien els homes. Tots aquests estereotips es fan més visibles quan la dona busca progressar en la seva carrera professional. La descripció que té la societat de la dona no encaixa per a res amb la figura d'un líder, així que les dones han sigut restringides d'aquestes posicions. En l'actualitat, les dones segueixen sent menys reconegudes en la figura d'un líder eficaç.

2.2.4 Resum de les teories

D'aquesta forma la teoria econòmica neoclàssica del capital humà argumenta que per causa de la disparitat en l'educació i les diferències d'experiència, expliquen per què les dones estan menys qualificades que els homes per a determinades feines. Aquestes diferències comporten que per exemple hi hagi més dones infermeres ja que moltes més dones han estudiat per a ser infermeres o que hi hagi més programadors homes ja que molts més homes s'han format per a realitzar aquesta professió.

La teoria dual de la segmentació del mercat laboral estableix que aquest està segmentat i que una de les meitats presenta unes condicions molt més desfavorables en comparació a l'altre. Aquesta característica es la que contribueix a les condicions dels llocs de treball feminitzats.

Per últim les teories feministes són les que donen una explicació més completa de la segregació al incorporar causes externes al mercat laboral. En aquesta teoria s'exposa el per què les dones acaben tenint menys experiència que els homes, al tenir que fer-se càrrec de les tasques familiars. Com les ocupacions feminitzades reforcen els estereotips femenins de dona servicial, empàtica i mestressa de casa, i com això les aparta de les professions considerades masculines.

Aquesta segregació ocupacional restringeix l'accés de la dona a moltes oportunitats laborals i es manté de generació en generació, on encara moltes dones afronten la decisió de formar-se o de fer-se càrrec de les responsabilitats familiars. També provoca que diferents condicions laborals s'estableixin en feines femenines precisament per ser considerades femenines. En general totes aquestes teories conclouen que aquesta feminització i masculinització del mercat només comporta obstacles per al desenvolupament i la competitivitat.

2.3 Marc legislatiu

La crisi econòmica que va patir Espanya l'any 2008 va fer que el focus de les investigacions es centrés en temes com la l'ocupabilitat o la precarietat

laboral, deixant de banda els fenòmens produïts per la discriminació de gènere. Des de les mesures legislatives preses a Espanya en la llei per a la igualtat efectiva de dones i homes de l'any 2007 fins a l'últim reial decret de mesures urgents de 2019, s'intenten eradicar les diferents accions discriminatòries que reben les dones en el món laboral.

Ja hi ha una primera aproximació a la igualtat de tracte i oportunitats de les dones i homes en el món laboral l'any 2002 en una modificació de l'estatut dels treballadors. En aquesta Llei 33/2002 del 5 de juliol s'inclou l'exigència de que els sistemes i criteris de classificació professional pactats en la negociació col·lectiva garanteixin l'absència de qualsevol tipus de discriminació, ja sigui directa o indirecta, entre dones i homes. Cinc anys després apareix la Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març –a partir d'ara, LOI– que té com a objectiu la igualtat efectiva entre dones i homes. En la seva exposició de motius s'inclou l'escassa presència de dones en càrrecs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica, així com la violència de gènere, el major atur femení, la discriminació salarial i en les pensions de viudetat, i els problemes de conciliació de la vida personal, laboral o familiar, entre altres. En el seu article 46 es fa referència a la igualtat en la classificació i promoció professional, dictant que el tema ha de ser tractat i contemplat en els plans d'igualtat. La darrera modificació de la legislació respecte al tema es troba en el Reial Decret 6/2019, que afecta diversos articles de la LOI incloent l'art. 46, on redueix la xifra de treballadors necessaris en una empresa per a la implementació d'un pla d'igualtat.

Tot i aquests intents normatius amb objectiu de combatre la discriminació, els resultats es mostren anecdòtics. Des dels òrgans legislatius Espanyols es van fixar previsions positives sobre les mesures establertes per al foment de la igualtat de gènere, com l'establiment de mesures d'acció positiva en la contractació laboral, per a afavorir l'accés de la dona a totes les professions i també per a la seva formació i promoció així com mesures dirigides a la conciliació familiar i laboral, com la prestació per paternitat. Es va incloure l'obligació de la negociació dels plans d'igualtat en l'empresa, la igual retribució per a feines d'igual valor o la classificació professional des d'un punt de vista neutre. I tot i aquestes mesures, segueix persistint una gran desigualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, fins al punt de l'aparició de les noves mesures urgents en el Reial Decret 6/2019. A part de considerar

aquestes mesures com a deficients, i ha molts factors culturals i econòmics que estan permanentment submergits en la societat i contribueixen a aquest fracàs normatiu (Garrigues Giménez, 2019).

Aquestes lleis es topen amb la prevalença dels rols socials tradicionals, relacionats amb la funció reproductora de la dona i el manteniment de la llar (inèrcies derivades de la creença del treball de la dona com a menys productiu i per tant menys valorat). Això repercuteix en una pitjor visió de les professions associades com a femenines, la forçosa posició de la dona en les feines amb jornada de temps parcial en comparació als homes i el handicap sobre la contractació de dones i en les inversions per a la seva formació. El manteniment d'aquests rols tradicionals es també el que no fa possible una conciliació laboral i familiar igualitària. Actualment hi ha una clara manca de polítiques públiques efectives amb l'objectiu d'afavorir la conciliació en la vida laboral i familiar. Espanya es troba sistemàticament a la cua dels països de la OCDE en inversió en família, sent els que més inverteixen el Regne Unit, Dinamarca, França i Suècia (Rodríguez Escanciano, 2019). L'absència d'aquestes polítiques de conciliació repercuteix en el mercat laboral i es deu a les dificultats que afronten les dones i les persones treballadores per a conciliar la seva vida professional amb la personal.

3. Metodologia

En aquest treball es busca recopilar la literatura científica més important dels últims anys sobre temes relacionats amb la situació de la dona al món laboral i en concret sobre la seva ocupació en càrrecs de lideratge, amb l'objectiu de delimitar quins són els principals agents causants del fenomen del sostre de vidre. Per a fer-ho, s'ha realitzat una cerca exhaustiva de la literatura més recent referent al tema.

-Documentació consultada: Les fonts documentals consultades en la realització del treball inclouen en major part articles publicats en revistes acadèmiques o especialitzades, però també s'han consultat monografies o tesis doctorals d'accés obert, així com diverses dades al INE i al IMIO.

La recerca d'articles científics s'ha realitzat mitjançant les bases de dades bibliogràfiques nacionals i internacionals Dialnet, projecte de la universitat de la Rioja, com a la major biblioteca científica d'Espanya i Llatinoamèrica, SciELO, Google Scholar i PubMed.

-Procés: Per a la realització de la recerca i la classificació dels articles s'ha utilitzat el gestor de referències bibliogràfiques de codi obert Zotero. Els criteris de selecció emprats són els següents:

1. La delimitació per antiguitat dels articles, seleccionant solament les publicacions dels últims cinc anys.
2. L'ús d'unes determinades paraules clau o descriptors, que introduïdes en els motors de cerca de les bases de dades tenen per objectiu trobar els articles més relacionats i rellevants per al tema investigat. Aquests descriptors s'utilitzen tant en idioma Espanyol com en Anglès, tenint en compte variacions en les nomenclatures als canvis d'idioma. Els descriptors emprats en la recerca són: *glass ceiling*, *glass cliff*, *sticky floor*, *vertical segregation*, *horitzontal segregation*, *leadership*, *female leadership*, *gender stereotypes*, *gender role*, *women's work*, *work-life balance*, i *mobbing*.
3. La fiabilitat dels articles, seleccionant articles peer review i comprovant les fonts d'on s'han obtingut.

Un cop obtinguda la mostra inicial es descarten els articles considerats com a falsos positius, aquells que en un principi complien amb els criteris de selecció i incloïen paraules clau, però que no contenien informació rellevant per al treball. D'altra banda, es consideren articles afins al tema que no contenen paraules clau i, no obstant, tenen valor per a la revisió.

A continuació es mostren les revistes i el nombre d'articles obtinguts (Taula 2) i la localització de les dades consultades al INE i al IMIO (Taula 3):

Títol	Redacció	Periodicitat	Nombre d'articles
FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid	Semestral	14
Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social	Bimestral	7
Gaceta Sanitaria	Sociedad Española de Salud Pública y Administración	Bimestral	3
REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas	Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)	Trimestral	2
Dossiers feministes	Publicacions de la Universitat Jaume I	Quadrimestral	2
Convergencia Revista de Ciencias Sociales	Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública	Quadrimestral	2
Revista de economía crítica	Asociación Cultural Economía Crítica	Anual	2
Revista de Psicología Social	Fundación Infancia y Aprendizaje	Quadrimestral	2
Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social	Consejo Andaluz de Relaciones Laborales	Trimestral	2
Revista Prisma Social	Fundación iS+D para la Investigación Social Avanzada	Semestral	1
Revista Estudos Feministas	Universidade Federal de Santa Catarina	Quadrimestral	1

Revista diversitas - perspectivas en psicología	Universidad Santo Tomás	Anual	1
Revista de economía pública, social y cooperativa	Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa	Quadrimestral	1
Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social	Universitat Autònoma de Barcelona	Semestral	1
Cuadernos de Gestión	Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea: Instituto de Economía Aplicada a la Empresa	Semestral	1
Cuadernos de Relaciones Laborales	Universidad Complutense de Madrid: Escuela de Relaciones Laborales	Semestral	1
Cuadernos.info	Pontificia Universidad Católica de Chile	Semestral	1
Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia	Universidad de León: Servicio de Publicaciones	Anual	1
Fundamentos en humanidades	Universidad Nacional de San Luis	Semestral	1
Gaceta sindical: reflexión y debate	Comisiones Obreras, CCOO	Anual	1
Gestión Joven	Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)	Semestral	1
Hekademos: revista educativa digital	AFOE. Asociación para la Formación, el Ocio y el Empleo	Quadrimestral	1

Información Comercial Española, ICE: Revista de economía	Ministerio de Economía, Industria y Competitividad: Servicio de Publicaciones	Bimestral	1
Investigación económica	Universidad Nacional Autónoma de México: Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Economía	Trimestral	1
Investigaciones Feministas	Universidad Complutense de Madrid	Anual	1
Kairos: Revista de temas sociales	Universidad Nacional de San Luis	Semestral	1
Lan harremanak: Revista de relaciones laborales	Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea: Servicio de Publicaciones	Semestral	1
Paidéia (Ribeirão Preto)	Universidade de São Paulo	Quadrimestral	1
Panorama social	Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS)	Semestral	1
Papeles de población	Universidad Autónoma del Estado de México: Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población	Trimestral	1
Papeles del CEIC, International Journal on Collective Identity Research	Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva (CEIC)	Trimestral	1
Quaderns de Psicologia	Universitat Autònoma de Barcelona: Facultat de Psicologia	Quadrimestral	1
Relaciones Laborales y Derecho del Empleo	ADAPT University Press	Trimestral	1
Revista Apuntes de Psicología	Colegio Oficial de psicólogos de Andalucía Occidental Universidad de Sevilla	Quadrimestral	1

Revista de Dirección y Administración de Empresas	Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea: Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de San Sebastián	Anual	1
Revista de economía aplicada	Universidad de Zaragoza: Departamento de Estructura e Historia Económicas y Economía Pública	Quadrimestral	1
Revista de Estudios de Género, La Ventana	Universidad de Guadalajara	Semestral	1
Revista de estudios e investigación en psicología y educación	Universidade da Coruña: Servizo de Publicacións	Semestral	1
	Universidade do Minho		1
Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología	Consejo General de Colegios Oficiales de Psicología de España	Trimestral	1
Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración	Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Mensual	1
Revista Derecho social y empresa	Dykinson	Semestral	1
Revista Galega de Dereito Social	Consello Galego de Relacións Laborais	Semestral	1
Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa	Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. (CENID)	Semestral	1
Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.	Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Universidad de	Semestral	1

	Extremadura: Servicio de Publicaciones		
Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México	El Colegio de México	Semestral	1
Revista Internacional de Ciencias Sociales	Universidad de Murcia: Servicio de Publicaciones	Anual	1
Revista Internacional de Investigación en Comunicación	Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC	Semestral	1
Revista Internacional de Sociología	Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC: Instituto de Estudios Sociales Avanzados	Quadrimestral	1
Revista internacional del trabajo	Organización Internacional del Trabajo OIT	Trimestral	1
Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo	ADAPT University Press	Trimestral	1
Revista Subjetividad y procesos cognitivos	Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES)	Semestral	1

Taula 2: Revistes acadèmiques consultades i nombre d'articles obtinguts.

Any	Publicació	Fonts
2019	Tasas de empleo según grupos de edad. Brecha de género	Encuesta de Población Activa. INE; Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat
2019	Tasas de empleo según niveles de educación. Brecha de género	Encuesta de Población Activa. INE; Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat
2014-2019	Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal	Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

2019	Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral	Encuesta de Población Activa. INE
2014-2019	Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijo	Encuesta de Población Activa. INE
2014-2019	Número medio de horas semanales trabajadas. Trabajo remunerado y no remunerado. Horas al día que las personas que trabajan dedican a otras actividades	Encuesta de Población Activa. INE
2014-2017	Mujeres graduadas en educación superior	Estadísticas de educación y formación. Eurostat
2017	Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora	Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE

Taula 3: Dades consultades INE i IMIO.

4. Discussió

A continuació (Taula 4) es mostren els resultats de la cerca. En total s'han seleccionat 64 articles i 5 tesis que tracten els agents causants del sostre de vidre. Aquesta mostra la podem dividir en articles que tracten diverses causes del sostre de vidre, i articles que es centren en una causa en concret.

Tema	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Causes del sostre de vidre	3	7	4	3	6	23
Segregació laboral	1			1	2	4
Conciliació laboral-familiar	2	2	2	2	4	12
Estereotips de gènere			1		1	2
Mesures legislatives	1		1		4	6
Estils de lideratge		2	1	1	2	6

Assetjament laboral		2	2
Falta de models de referència	1		1
Elecció d'estudis		1	1
Maternitat		3	3
Rols de gènere		1	1
Cultura Organitzacional		3	3

Taula 4: Nombre d'articles per tema i any.

Les principals investigacions que tracten diverses causes contempnen la segregació laboral del mercat, la conciliació laboral-familiar, els estereotips i rols de gènere, les mesures legislatives, els estils de lideratge i l'assetjament laboral. No obstant, algunes investigacions divideixen encara més el tòpic de la conciliació i en separen la maternitat com a una causa d'igual pes.

Durant el procés, han aparegut en els articles nous temes que no es consideraven prèviament i que tenen estreta relació amb el fenomen estudiat. D'aquesta forma s'ha ampliat la cerca augmentant així el nombre de causes atribuïdes al sostre de vidre. Aquestes causes son la cultura organitzacional, la falta de models de referència i l'elecció dels estudis. En total són 11 temàtiques les que s'ha observat que eren tractades de forma específica en les principals investigacions analitzades.

En la següent taula (Taula 5) es presenta la mostra d'articles seleccionats. En la Taula 6 es presenten les tesis consultades.

Any	Autor	Títol	Revista	Vol	Pag	Tema
2020	León Llorente, Consuelo	Mujeres, comunicación interna e implantación de programas de conciliación e igualdad en las empresas españolas	Revista Internacional de Investigación en Comunicación	22	134-149	Conciliació familiar-laboral
2020	Martínez García, Irma; Sacristán Navarro, María Asunción Sacristán; Gómez Ansón, Silvia	Diversidad de género en los consejos de administración: El efecto de la normativa en la presencia de mujeres en las empresas españolas cotizadas	aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación	22	60-81	Mesures legislatives

2020	Román, Joan García	La división de los roles de género en las parejas en las que solo trabaja la mujer en Estados Unidos y España	REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas	170	73-94	Rols de gènere
2019	García, Francisco Xabiere Gómez	Patricia Espajo Megías. Hacia una reformulación de la violencia de género laboral	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	4	226-228	Assetjament laboral
2019	Argüelles, Ana Rosa	Violencia de género en el trabajo: conceptualizando el acoso a las mujeres	Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social	1	223-248	Assetjament laboral
2019	Rodríguez Navarrete, Laura	Mujer, trabajadora y madre: la superheroína del siglo XXI	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	4	219-223	Conciliació familiar-laboral
2019	Molero, María Luisa	Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI	Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social	1	157-188	Conciliació familiar-laboral
2019	Castro, María Antonia; Menéndez, Paz	La asignatura pendiente de las políticas de igualdad: la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como principal obstáculo a la promoción profesional en condiciones de igualdad	Revista Galega de Dereito Social	52	29-83	Conciliació familiar-laboral
2019	Novo Corti, Isabel; Calvo, Nuria; Varela-Candamio, Laura	¿Está mi futuro profesional sesgado por las percepciones de género? Un estudio para el caso español con propuestas de políticas públicas sobre educación	Cuadernos de Gestión	18	59-94	Estereotips de gènere
2019	Castro Pais, María Dolores; Porto Castro, Ana María; Mosteiro García, María Josefa; Gerpe, Enelina María	Género y liderazgo en cargos de gestión y dirección	Revista de estudios e investigación en psicología y educación	6	84-94	Lideratge
2019	Ferreiro Regueiro, Consuelo	Liderazgo femenino ante la cuarta revolución industrial	Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social	1	139-156	Lideratge
2019	Ballester Pastor, María Amparo	El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	4	14-38	Maternitat

		Dios y el diablo en la tierra del sol				
2019	López, María del Carmen López	Trabajadoras asalariadas y autónomas ante la protección por maternidad: La subsistencia de estereotipos sexistas en la ley y en la jurisprudencia	Revista Derecho social y empresa	10	86-109	Maternitat
2019	Blasco Jover, Carolina	La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación	Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo	7	47-73	Maternitat
2019	Sánchez Trigueros, Carmen	Concepto y fundamentación jurídica de las acciones positivas y la promoción profesional de las mujeres en la jurisprudencia del TJUE	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	4	50-69	Mesures legislatives
2019	Moraru, Gratiela-Florentina	Sobre las proyecciones convencionales de la igualdad en la clasificación y promoción profesionales: luces y sombras	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	4	154-175	Mesures legislatives
2019	Sanz, Esmeralda	Promoción profesional de las mujeres en la negociación colectiva	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	4	242-255	Mesures legislatives
2019	Nieto Rojas, Patricia	La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español. Propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	4	70-104	Segregació laboral
2019	López Martínez, María; Nicolás Martínez, Catalina; Prudencio Perea, José	Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017)	Revista Prisma Social	26	159-182	Segregació laboral

	Riquelme; Vives Ramírez, Nerea					
2019	Ferragut Moranta, Clara	Seminario: "El mercado de trabajo y la feminización de la pobreza" (II). Universidad Carlos III de Madrid (Getafe, 9 de octubre 2018)	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	4	188-192	Sostre de vidre
2019	Segovia-Saiz, Carla; Briones-Vozmediano, Erica; Pastells-Peiró, Roland; González-María, Esther; Gea-Sánchez, Montserrat	Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas	Gaceta Sanitaria	n/a	1-8	Sostre de vidre
2019	Garrigues Giménez, Amparo	El trabajo de las mujeres en España: estereotipos, sesgos e inercias: una mirada hacia tres ámbitos de perentoria intervención normativa	Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social	1	15-34	Sostre de vidre
2019	López, Julia	Systemic discrimination y políticas de igualdad efectiva en género	Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social	1	35-50	Sostre de vidre
2019	Rodríguez Escanciano, Susana	Mujer y empleo: perspectiva de género y políticas activas en la contratación administrativa	Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social	1	51-78	Sostre de vidre
2019	Ramos Quintana, Margarita Isabel	Las mujeres y el futuro del trabajo en el centenario de la OIT	Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social	1	111-138	Sostre de vidre
2018	Molina Liétor, Lola	La jornada de trabajo y su incidencia en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	3	37-54	Conciliació familiar-laboral
2018	Armijo, Lorena Armijo	Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género	Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México	4	1-29	Conciliació familiar-laboral

2018	Sainz Ibáñez, Milagros; Meneses, Julio	Brecha y sesgos de género en la elección de estudios y profesiones en la educación secundaria	Panorama social	27	23-31	Elecció d'estudis
2018	Sabater, Carmen	La mujer emprendedora: identidad profesional y factores culturales de género	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	3	55-78	Lideratge
2018	Martínez Méndez, Karla Irene	Mujeres en profesiones masculinas. El caso de las ingenieras mecánicas electricistas. ¿Mujeres florero?	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	3	147-160	Segregació laboral
2018	Aceña Moreno, Andrea; Villanueva Flores, Mercedes	La discriminación de género en el acceso a puestos directivos	Gestión Joven	18	87-100	Sostre de vidre
2018	Díez-Ordás Berciano, Eva	Implicaciones laborales en el techo de cristal	Relaciones Laborales y Derecho del Empleo	6	185-195	Sostre de vidre
2018	Carrancio Baños, Coral	El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad	Revista Española de Sociología	27	475-489	Sostre de vidre
2017	Blasco, Elena	Mujeres y precariedad en los nuevos entornos laborales	Gaceta sindical: reflexión y debate	29	183-198	Conciliació familiar-laboral
2017	Campillo, Inés; Armijo, Lorena	Lifestyle Preferences and Strategies of Spanish Working Mothers: A Matter of Choice?	South European Society and Politics	22	81-99	Conciliació familiar-laboral
2017	Mimbrero Mallado, Concepción; Pallarès Parejo, Susana; Cantera Espinosa, Leonor M.	Competencias de igualdad de género: capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones	Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social	17	265-286	Cultura organitzacio nal
2017	Mateos de Cabo, Ruth	Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha de género en la cima	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	2	53-80	Cultura organitzacio nal
2017	Blázquez Agudo, Eva María	La igualdad de género como objetivo de desarrollo sostenible	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	2	440-16	Estereotips de gènere

2017	Arenas-Molina, María Teresa; Calama Rodríguez, José María; Núñez Domínguez, Trinidad	El liderazgo en la construcción. Un estudio de casos con perspectiva de género	Revista de la construcción	16	115-125	Lideratge
2017	Crespi, María del Mar	El principio comunitario de no discriminación retributiva por razón de género	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género	2	473-62	Mesures legislatives
2017	Martínez Álvaro, Laura	La digitalización del patriarcado: retención del talento femenino en las empresas tecnológicas	Dossiers feministes	22	29-48	Sostre de vidre
2017	Biedma Ferrer, José María	La mujer directiva. La presencia de la mujer en los Consejos de Administración de las Compañías del IBEX 35	Dossiers feministes	22	13-27	Sostre de vidre
2017	Alcañiz Moscardó, Mercedes	Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género	Revista de Estudios de Género, La Ventana	5	244-285	Sostre de vidre
2017	Llorent Bedmar, Vicente; Cobano-Delgado Palma, Verónica	La mujer en los órganos de gobierno de la Universidad de Sevilla	Revista Estudios Feministas	25	51-72	Sostre de vidre
2016	Candil Moreno, Daniel	Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española. Madrid: Cinca.	Cuadernos de Relaciones Laborales	34	456-459	Conciliació familiar-laboral
2016	González, M.J.; Jurado Guerrero, T.	Padres y madres corresponsables. Una utopía real.	Papeles del CEIC, International Journal on Collective Identity Research	37	1-13	Conciliació familiar-laboral
2016	Montes, Clara; Roca, David	El liderazgo femenino en la creatividad publicitaria	Cuadernos.info	39	113-131	Lideratge
2016	Rodríguez-Díaz, Rosario; Jiménez Cortés, Rocío; Rebollo-Catalán, Ángeles	Gestión y liderazgo empresarial con perspectiva de género: voces y experiencias	Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia	11	329-350	Lideratge
2016	Gómez-Bahillo, Carlos; Elboj-Saso,	Feminización de la judicatura española	Convergencia Revista de Ciencias Sociales	70	199-226	Sostre de vidre

	Carmen; Marcén- Muño, Celia					
2016	Alcañiz, Mercedes; Monteiro, Rosa	She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa	Convergencia Revista de Ciencias Sociales	72	39- 68	Sostre de vidre
2016	Huete, Raquel; Brotons, Matilde; Sigüenza, María Carmen	La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español	Estudios y Perspectivas en Turismo	25	73 - 87	Sostre de vidre
2016	Martínez Ayuso, Virginia; Saavedra Robledo, Irene	Barreras que apuntalan el techo de cristal: una revisión de sus causas en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35	Información Comercial Española, ICE: Revista de economía	892	123- 136	Sostre de vidre
2016	Guil Bozal, Ana	Techos universitarios de cristal blindado	Investigaciones Feministas	7	25- 39	Sostre de vidre
2016	Diez Gutierrez, Enrique Javier	Female Principals in Education: Breaking the Glass Ceiling in Spain	Paidéia (Ribeirão Preto)	26	343- 350	Sostre de vidre
2016	Larrieta, Izaskun; Velasco, Eva; Fernández de Bobadilla, Sara	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	22	1-23	Sostre de vidre
2015	García Sainz, Cristina	Género y usos del tiempo	REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas	115	460- 471	Conciliació familiar- laboral
2015	Jiménez Figueroa, Andrés	Conciliando trabajo- familia: análisis desde la perspectiva de género	Revista diversitas - perspectivas en psicología	11	289- 302	Conciliació familiar- laboral
2015	Medina- Vicent, Maria	Role models, mentoring y redes de mujeres profesionales: educar en valores feministas para fomentar liderazgos éticos	Revista Iberoamerican a de Producción Académica y Gestión Educativa	2	1-19	Falta de models de referència
2015	Martín, Guadalupe Cordero; Reina, Paloma Garrido	Intervenir en el techo de cristal desde prácticas innovadoras	Hekademos: revista educativa digital	18	7-14	Mesures legislatives
2015	Pérez de Guzmán, Sofía; Prieto Rodríguez, Carlos	Políticas empresariales de mano de obra y configuración social del empleo en España. Una aproximación desde los trabajos de investigación sociológica	Revista Internacional de Sociología	73	1-13	Segregació laboral

2015	Casado-Mejía, Rosa; Botello-Hermosa, Alicia	Representatividad de las mujeres en las sociedades científicas españolas del ámbito de la salud en 2014	Gaceta Sanitaria	29	209-212	Sostre de vidre
2015	García-Calvente, María del Mar; Ruiz-Cantero, María Teresa; del Río-Lozano, María; Borrell, Carme; López-Sancho, M. Pilar	Desigualdades de género en la investigación en salud pública y epidemiología en España (2007-2014)	Gaceta Sanitaria	29	404-411	Sostre de vidre
2015	Millán Vázquez de la Torre, M ^a Genoveva; Santos Pita, Manuela del Pilar; Pérez Naranjo, M ^a Leonor	Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo	Papeles de población	21	197-225	Sostre de vidre

Taula 5: Articles utilitzats en la discussió.

Any	Autor	Director	Títol	Repositori
2019	Nidia Moreno Díaz	Teresa Rabazas Romero; Patricia Villamor Manero	Liderazgo y género: factores que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en educación secundaria	E-Prints Complutense
2019	M ^a Concepción Azpeitia Armán	M ^a Concepción Fernández Villanueva; Esperanza Roquero García	La elección de estudios universitarios: una mirada desde la sociología y el género: del caso del trabajo social	E-Prints Complutense
2018	Guillermo García Martín	García Mainar, Inmaculada; Montuenga Gomez, Victor	Cuatro estudios sobre segregación ocupacional en España	Repositorio de la Universidad de Zaragoza – Zagan
2017	Marrugo Salas, Lina Margarita	Cabero Morán, Enrique	Género, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social	Gestión del Repositorio Documental de la Universidad de Salamanca (GREDOS)

2015	Ero García Alonso	Carlos A. Ferro Soto; Angeles López Cabarcos	La interfaz familia- trabajo: el efecto del enriquecimiento de rol sobre la intención de abandono de los trabajadores a través de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional	Repositorio institucionsl da Universidade de Vigo
------	----------------------	--	--	---

Taula 6: Tesis utilitzades en la discussió.

Cal destacar que tot i no ser cap criteri en la realització de la cerca, al finalitzar la selecció s'observa que pràcticament totes les autories dels articles i tesis son dones, un fet que evidencia a qui preocupa el tema.

En la majoria dels articles les causes del fenomen simplement s'enumeren, però durant la revisió de la literatura s'observa una classificació en l'article *Barreras que apuntalan el techo de cristal*, (Martínez Ayuso, Saavedra Robledo, 2016, p.125). Les seves autores es basen en la classificació establerta per (Agut Nieto & Martín Hernández, 2007), que divideix les causes en internes, externes o mixtes. Aquesta classificació també es utilitzada per (Corti et al., 2019; Lechuga Gómez et al., 2018; Sepúlveda et al., 2012), simplificant el model i dividint les causes depenent si es consideren producte de factors externs o interns a la dona. Aquesta divisió de les causes es la utilitzada en el present treball al ser el model utilitzat en els articles seleccionats i classificar les causes d'una forma clara. Així, s'ha revisat la literatura més actual en busca de les principals causes del fenomen (Taula 4), i s'han classificat entre externes o internes.

-Les causes externes engloben tots aquells factors derivats de les polítiques empresarials, dels estereotips presents en la societat o la ineficiència de les mesures legislatives. Aquestes causes son alienes a la dona i donades per l'entorn.

-Les causes internes, en canvi, engloben totes les característiques personals que influencien en la carrera professional de les dones com són la seva formació, la personalitat o els estils de lideratge. Aquestes son intrínseques i es donen per les influències de la societat per a desenvolupar característiques diferencials entre dones i homes.

4.1 Causes externes

4.1.1 Segregació laboral

En temes d'ocupació els convencionalismes socials han perjudicat sempre les dones per temes com els costos d'una possible maternitat o el seu rol tradicionalment lligat a la llar. Aquesta segregació del mercat laboral consisteix en una disparitat entre el nombre de dones i homes en una determinada ocupació (Ibáñez et al., 2017). Aquest fet dona lloc a dificultats per part de la dona a accedir i promocionar en sectors o ocupacions 'masculinitzades', i el mateix fet per a homes que volen accedir a professions 'feminitzades' (Nieto, 2019). Cal destacar, però, que les dones es concentren en els llocs de treball caracteritzats per un valor social i una remuneració inferior en comparació als dels homes (García Mainar et al., 2016). Es poden diferenciar diferents tipus de segregacions.

-La segregació ocupacional, també anomenada segregació horitzontal, fa referència a la concentració desproporcionada d'un sexe en una categoria professional determinada. Es manifesta amb el predomini de les dones en sectors feminitzats i en la dificultat que tenen al voler accedir a perfils estipulats com a masculins. Tot i ser menys freqüent, també inclou els casos d'homes que presenten dificultats per a accedir a ocupacions tradicionalment femenines com per exemple la infermeria o el sector administratiu.

Branca d'ocupació	Dones 2019
Comerç a l'engròs i al detall	16,7
Activitats sanitàries i de serveis socials	14,2
Hosteleria	10,2
Educació	10,2
Indústria manufacturera	7,5
Administració pública i defensa; Seguretat Social obligatòria	6,5
Activitats administratives i serveis auxiliars	6,2

Activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic; activitats de les llars que produeixen béns i serveis per a ús propi	5,8
Activitats professionals, científiques i tècniques	5,7
Altres serveis	3,5

Taula 7: Dones per branca d'ocupació (10 primers elements). Espanya 2019.

-La segregació jeràrquica o vertical es dona per el repartiment desigual dels càrrecs directius, majoritàriament ocupats per homes, fet que limita l'accés de la dona i el seu desenvolupament professional. El sostre de vidre explica quines son les barreres invisibles amb les que es troben les dones en el camí per a promocionar a aquests llocs de treball.

Tot i que la segregació ja es considera una problemàtica de discriminació de gènere, es també una de les causes de la bretxa salarial (Ibáñez Pascual, 2010). En la segregació horitzontal les dones ocupen en major mesura les feines estigmatitzades com a 'feminitzades', que estan associades a unes condicions retributives més baixes.

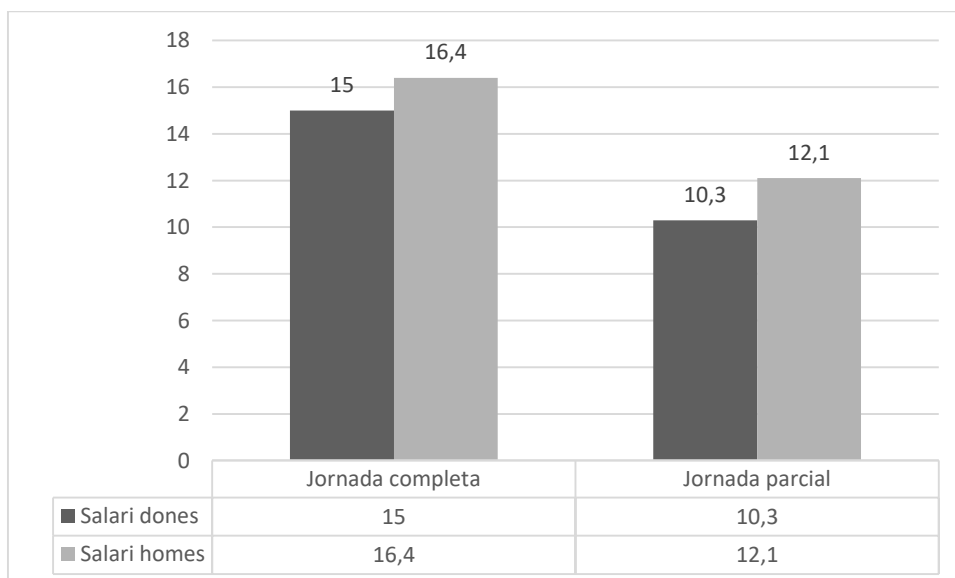


Figura 3: Salari per hora segons tipus de jornada entre dones i homes a Espanya l'any 2017

En la segregació vertical la bretxa salarial s'accentua en càrrecs de major responsabilitat i estatus, per tant, com més avança la dona en la jerarquia professional menys cobra en comparació a un home.

Aquesta segregació s'argumentaria amb el que es coneix com a discriminació estadística, que descriu la preferència que mostren els empresaris en contractar a homes en lloc de dones. El motiu d'aquesta predilecció radica en que les dones poden suposar un major cost al demanar una baixa per maternitat o exigir unes diferents condicions laborals per a conciliar la vida laboral amb la familiar. Aquest fet pot ser explicat amb el principi de la oferta i la demanda atribuït a Alfred Marshall. En l'oferta, es pot apreciar una tendència de les dones cap a llocs de treball que els permetin realitzar les tasques domèstiques (Pérez de Guzmán & Prieto Rodríguez, 2015). En la demanda, les empreses també participen en aquesta discriminatòria repartició de les responsabilitats familiars al contractar al col·lectiu femení en determinades professions feminitzades. Cal afegir, que les mateixes dones, reflecteixen preferències cap a aquests llocs de treball per culpa dels valors socioculturals sexistes. En la teoria de discriminació per gust de Becker, els empresaris tenen prejudicis alhora de contractar als seus treballadors per raó de sexe, raça, edat, o discapacitat. En el cas de les dones, els empresaris preveuen un sobre cost en la contractació per motius de maternitat, o derivats de la inestabilitat laboral produïda per la conciliació familiar. Això es tradueix en una desvalorització del treball femení que repercuteix en ens salaris més baixos, encara que els empresaris prefereixen pagar més per contractar a un home (Sepúlveda et al., 2012).

D'aquesta forma la segregació del mercat laboral conforma una de les causes del sostre de vidre al mantenir a les dones en feines feminitzades amb pitjors condicions i menors possibilitats de promoció.

4.1.2 Conciliació de la vida familiar i laboral

La família i el treball constitueixen dos pilars bàsics en la vida, al ser elements principals per al desenvolupament personal i social dels individus. Els canvis socials i polítics dels últims temps donen lloc a una interacció diferent entre el treball i la família, on es té que integrar un rol de doble responsabilitat entre la llar i el lloc de feina. Històricament això no ha sigut així i el model es

limitava a home i pare treballador – dona i mare cuidadora. Això limitava totalment el paper de la dona en el món laboral assumint un rol de vetlladora de la llar sense remuneració, amb les funcions de reproducció i criança, tasques de la llar i cures dels malalts o dependents. El rol de l'home, en canvi, era el de sustentar i mantenir a la família amb el seu sou cop a cap de la família. Aquesta situació era vigent fins fa unes dècades, i encara segueix establerta en alguns sectors més retrògrads de la societat. Va ser la incorporació de la dona al món laboral el que va provocar un canvi en aquesta divisió de rols per sexes. En l'actualitat es parla del concepte interacció treball-família, on el comportament en una de les dimensions (treball) influeix de forma positiva o negativa, a l'altra (família). No obstant, en la majoria de casos es considera aquesta interacció com a negativa, on normalment el treball influeix de forma negativa en la vida familiar. És per aquest motiu que en els últims temps han anat sorgint diferents mesures per part de les organitzacions per a atorgar flexibilitat a les jornades de treball. També augmenten les solucions per a famílies on els dos progenitors treballen com les guarderies, l'ampliació dels horaris dels fills amb activitats extraescolars, o la seva cura per part dels avis (C. Sabater, 2014). Tot i aquests canvis en la majoria de casos no són suficients i es produeix un desequilibri en la conciliació, on la dona surt més malparada que l'home. Això es deu a que segueixen tenint la major part o la totalitat de les tasques de la llar (Sabater, 2018), fet que es coneix com la doble jornada laboral.

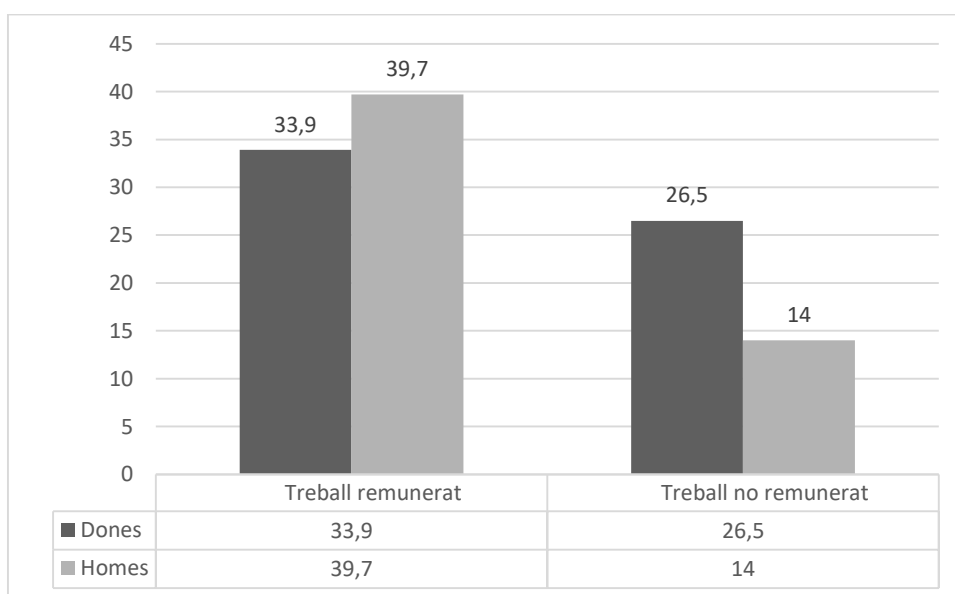


Figura 4: Hores de treball remunerat/no remunerat per sexes a Espanya l'any 2015

Els estereotips de gènere segueixen promulgant el paper de la dona dintre de la llar i el de l'home al món laboral. Aquests estereotips segueixen presents en la contractació, com es comenta anteriorment en la segregació laboral, on els empresaris segueixen mostrar prejudicis a contractar dones. El problema no afecta només a la contractació, i aquestes responsabilitats que recauen sobre la dona també repercuteixen en una limitació en la seva inversió i promoció en les organitzacions. D'aquesta forma la càrrega produïda per una mala conciliació entre treball i família es considera una de les causes de la baixa representació femenina en càrrecs de lideratge. A més hem de sumar a aquesta situació que la maternitat no encaixa amb els elevats nivells de productivitat i extenses jornades de treball que es donen en el mercat laboral actual, on el treballador perfecte es aquell que no te fills.

Per a combatre aquesta situació es promouen polítiques de conciliació amb l'objectiu de compatibilitzar les dues dimensions i poder fer front als requeriments de la vida laboral i familiar (Armijo, 2018). A Espanya la llei de conciliació no va ser regulada fins a l'any 1999, més tard s'amplia en la Llei 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Homes i Dones que segueix sent insuficient fins a l'aparició del Reial Decret-Llei 06/2019. Aquestes inclouen mesures com la modificació dels temps de treball, la modificació dels rols de gènere o la dotació de recursos per a la cura de persones dependents. No obstant, aquestes mesures segueixen sent ineficients (Castro & Menéndez, 2019; Molero, 2019; Sabater, 2014). No compleixen amb el requisit de equilibrar les responsabilitats familiars entre sexes i semblen estar dirigides exclusivament cap a les dones. L'augment de la incorporació de la dona al món laboral no s'ha vist compensat amb un increment de la participació dels homes en el treball domèstic. D'aquesta forma, les deficientes mesures de conciliació laboral promouen el sostre de vidre al seguir mantenint quasi tot el pes de les responsabilitats familiars sobre les dones, fet que impedeix un major rendiment i promoció en el treball.

4.1.3 Estereotips de gènere en la societat

Entenem el estereotips com l'atribució inconscient d'uns atributs a un determinat grup, i que esdevenen en una esbiaixada avaluació de les característiques d'aquest. Els estereotips funcionen exagerant les similituds

entre un mateix i el seu grup de pertinença, i exagerant les diferències entre grups diferents al seu. Així els estereotips de gènere són creences generalitzades sobre les característiques que suposadament tenen les dones en contraposició a les que suposadament tenen els homes. Els podem dividir en estereotips descriptius i estereotips prescriptius.

Els descriptius són les creences que es tenen sobre la personalitat i els comportaments de dones i homes. Les dones són vistes com a més emotives, empàtiques, dèbils i submises. Els homes són agressius, dominants, competents, etc. Aquest component descriptiu provoca una discriminació inconscient sobre les expectatives en el món laboral, al no tenir en compte a dones i homes en una determinada ocupació ja que el seu estereotip no encaixa amb el que es requereix en el lloc de treball.

Els estereotips prescriptius, en canvi, fan referència a les expectatives esperades en una dona o en un home, sobre les seves característiques, activitats o comportaments. D'una dona, per exemple, esperem que sigui empàtica i mostri interès pels altres, mentre que en un home volem que sigui competent i un bon líder. Els estereotips prescriptius es donen conscientment per a mantenir les diferències entre grups. Així es poden inventar excuses per a justificar l'èxit d'una dona, com a que ha tingut condicions favorables, per a mantenir les característiques i comportaments que s'esperen del seu grup.

	Trets	Rols	Caract. físiques	Caract. cognitives
Estereotips femenins	Dedicació als altres, emotiva, amable, conscient dels sentiments dels altres, comprensiva, càlida, educada.	Cuina habitualment, fa la compra de casa, s'encarrega de la roba, s'interessa per la moda, font de suport emocional, s'encarrega dels nens, s'encarrega de la casa.	Bellesa, ser 'bufona', elegant, vistosa, graciosa, petita, bonica, sexy, veu suau.	Artística, creativa, expressiva, imaginativa, intuïtiva, perceptiva, tacte, destreses verbals.
Estereotips masculins	Actiu, decidit, competitiu, superioritat, independent,	Control econòmic, cap de família, proveïdor-finances, líder, bricolatge,	Atlètic, morè, esquena ampla,	Analític, exacte, pensament abstracte, destreses

	persistent, segur de si mateix, fortalesa psíquica.	iniciativa sexual, interès pels esports.	corpulent, força física, vigor físic, dur, alt.	numèriques, capacitat per a resolució de problemes, raonament matemàtic, destreses quantitatives.
--	---	--	---	---

Taula 8: Característiques dels estereotips femenins i masculins. Font: Azpeita 2020, obtingut de Encyclopedia of Women and Gender (Kite,2001).

Des de sempre existeixen uns estereotips que fan que es valori més els trets masculins que els femenins en matèria laboral i sobre tot en el lideratge. Les dones, en canvi, son vistes com a poc competitives i poc apropiades per al món laboral en general. Aquestes estereotípies establertes en la societat fan veure que la dona mostra una preferència a ser mare abans que directiva, que tard o d'ora abandonarà el seu lloc de treball per a fer-se càrrec dels seus fills i que no busca assumir responsabilitats. Tot això limita enormement la posició de les dones en llocs de lideratge juntament amb la predilecció de les característiques masculines per a la direcció. Per tant, els estereotips de gènere presents en la societat son una causa del sostre de vidre, al no considerar-se les característiques de la dona adequades per als càrrecs de direcció.

4.1.4 Assetjament sexual i psicològic

L'assetjament sexual al treball es una forma de discriminació que afecta principalment a les dones, i engloba qualsevol conducta o comportament sexual que atempta contra la seva dignitat en l'entorn laboral. Aquesta conducta abusiva es realitza sense el consentiment de la víctima i repercuteix de forma negativa en l'ambient laboral posant en risc el seu lloc de treball i la seva carrera professional (Pérez del Río, 2007).

Així, estem parlant d'una forma de violència de gènere en l'entorn laboral que inclou tant l'assetjament sexual com l'assetjament moral o psicològic per raó de sexe (Argüelles, 2019). Les conductes d'assetjament sexual comprenen des de comentaris sexistes o denigrants fins al xantatge sexual o les agressions físiques. L'assetjament sexual en el treball provoca en les víctimes

problemes d'ansietat i depressió, que es tradueixen en una disminució del rendiment o la incapacitació laboral que poden conduir a la baixa laboral. L'assetjament moral o psicològic en el treball, conegut com a *mobbing*, es també un altra forma d'abús que es defineix com la agressió psicològica per part d'un grup d'agressors cap a la víctima i que es dona de forma sistemàtica i continuada. Engloba un conjunt de comportaments com l'aïllament social, violència verbal, atemptats contra les condicions del treball o la instigació a abandonar el lloc de treball. El perfil prototípic de la víctima sol ser una persona treballadora i resolutiva que vol plantejar canvis, i que destaca per ser carismàtica i amb capacitat per a liderar, fet que representa una amenaça per a l'agressor. Deixant de banda les raons de gènere en aquest tipus d'assetjament, les dones que volen progressar en la seva carrera compleixen amb aquest perfil. Les conseqüències d'aquest assetjament es poden manifestar en forma d'ansietat, depressió, insomni, fatiga, irritabilitat, entre altres. Això, a més de la clara repercussió en el rendiment laboral de la víctima, pot acabar en un abandonament del lloc de treball per part d'aquesta. Els dos tipus d'assetjaments laborals, sigui assetjament sexual o per raó de sexe o assetjament psicològic o moral, afecten en major mesura a les dones i constitueixen una de les causes del sostre de vidre al perjudicar el seu rendiment laboral i en algunes ocasions provocar l'abandonament del lloc de treball.

4.1.5 Cultura organitzacional

La cultura organitzativa engloba un conjunt de significats, creences i valors que comparteixen els treballadors d'una organització i que influeixen en la seva actitud i comportament. Aquesta cultura dona identitat a l'empresa i la representa en la forma en com es gestiona i com reacciona als problemes. Depenent de la forma en com es desenvolupi aquesta cultura organitzacional es poden donar resultats positius, consensuant les seves normes, els seus valors i actituds amb equitat (Mallado et al., 2017). La cultura de gènere d'una organització es resultat de la interacció directa o indirecta entre els individus, definint-se un conjunt de conductes, normes i valors.

En el món laboral actual segueixen predominant cultures estrictament conservadores, que suposen un mur per als canvis i la diversitat. Des del punt de vista del gènere, la cultura organitzacional es un element clau en la major o menor presència de les dones en les organitzacions. En la majoria de casos, la cultura empresarial es patriarcal i conformada entorn a valors masculins, que exclouen els femenins. Això perjudica a les dones al ser víctima d'estereotips de gènere. Afecta principalment els processos de recursos humans relacionats amb la selecció o la promoció, on es perpetuen les xarxes masculines donant preferència als homes envers les dones, i també en la conciliació laboral. En el lloc de treball segueixen tenint que fer front a aquesta cultura masculinitzada, ocupant generalment els llocs o tasques feminitzats relacionades amb el seu rol tradicional, i que moltes vegades els impediran l'accés a l'experiència necessària per a promocionar. Amb la seva baixa representació en la direcció, apareix el fenomen discriminatori anomenat *tokenisme* (Mateos de Cabo, 2017). En un grup de treball, quan la presència d'un determinat nombre de persones es molt baixa, generalment les dones, es converteixen en símbols i en representants de la seva categoria social, en detriment de la seva visió com a individu particular.

Per tant, la cultura organitzacional es considera una causa del sostre de vidre al mantenir-se una cultura empresarial de valors masculins que afavoreix als homes mentre discrimina les dones des del moment de la seva selecció.

4.1.6 Maternitat

En el treball assalariat la maternitat es gestiona coma una suposada suspensió del contracte de treball, que implica el cessament temporal de l'activitat de treball i la seva remuneració, generant els drets a la reserva del lloc de treball i a prestacions de la seguretat social (López, 2019). Des del punt de vista organitzacional es considerat com a un estat de no disponibilitat, que obliga a l'empresa a cobrir la baixa amb les despeses que li comporta. D'aquesta forma la maternitat es converteix en un altre estereotip o condició negativa associada a les dones i que les condiona en les seves possibilitats d'ocupació i promoció. Molts empresaris veuen la dona com una treballadora

que en qualsevol moment pot abandonar el seu lloc de treball per a fer-se càrrec dels fills, i sol ocórrer en els anys més crítics de la trajectòria professional. A més, els permisos per maternitat i paternitat son regulats de forma discriminatòria, al imposar a les dones els drets de conciliació en cas de part. Això converteix al pare en un simple suport, i fa recaure totes les repercussions laborals de la concepció en la mare. Una dada que crida l'atenció es que els homes amb fills menors presenten una taxa d'ocupabilitat major que la dels homes del mateix rang d'edat que no tenen fills. En el cas de les dones, el resultat s'inverteix, i a mesura que s'incrementa el nombre de fills menors la seva taxa d'ocupabilitat va disminuint.

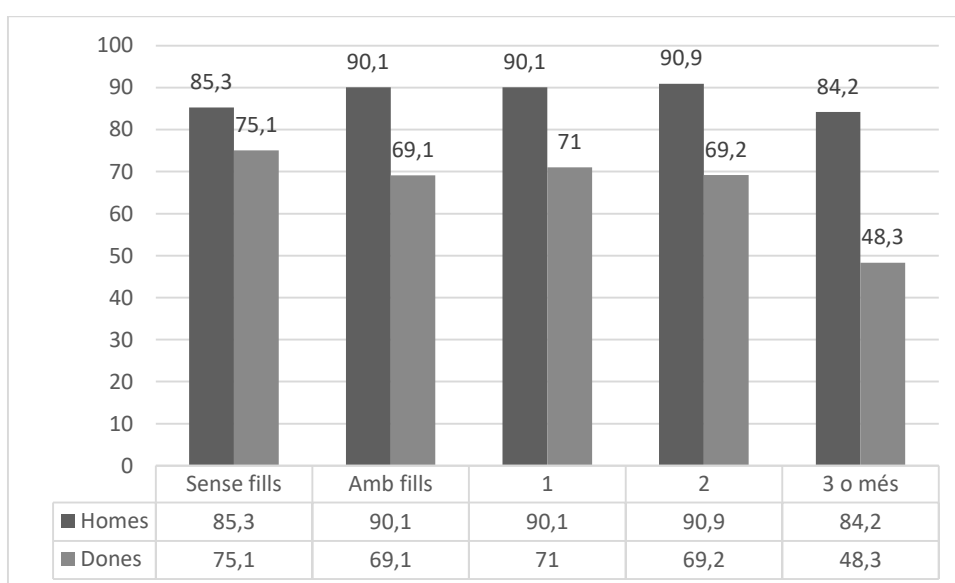


Figura 5: Taxa d'ocupabilitat de persones entre 25 i 49 anys i nombre de fills l'any 2019 a Espanya

La maternitat es una causa del sostre de vidre al suposar un estereotip més per a les dones en la seva promoció professional.

4.1.7 Regulació

En l'actualitat les legislacions de molts països inclouen aspectes relacionats amb la igualtat de gènere que influeixen en l'accés de la dona a càrrecs de responsabilitat. Des de l'any 2010 que des del Parlament Europeu es promou la implementació de mesures legislatives per a l'equilibri de dones i homes en els llocs directius de les empreses. A Espanya des de la Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva entre homes i dones s'estableix la obligatorietat de la

creació de plans d'igualtat, però pel que fa a la presència de dones en consells administratius només es va establir que 'procuressin' augmentar el seu nombre en busca de l'equilibri. El fet de no interpretar-se els objectius dels plans com a obligatoris es tradueix amb que moltes empreses en facin cas omís. Amb la vigent Llei 6/2019 de mesures urgents es rebaixa el nombre de treballadors necessaris en l'empresa per a la implementació dels plans d'igualtat, així com es manifesta la necessitat d'un anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions. No obstant molts pocs d'aquests plans es contemplen o es negocien en els convenis, fent que quedin en gran mesura al lliure enteniment de les parts per a les empreses. A l'any 2017, 10 anys després de l'aplicació de la Llei 3/2007, només es van regular els plans d'igualtat en el 28% dels convenis col·lectius (Sanz, 2019).

Referent a aquesta negociació col·lectiva, també incorpora diverses mesures fora dels plans d'igualtat dirigides a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'entorn laboral. A més també es tracten accions positives, la prevenció de l'assetjament l'aboral i la protecció de les víctimes de violència de gènere. La Llei 3/2007 integra en el seu contingut mesures per a que es contemplin en la negociació col·lectiva accions en consecució de la igualtat, però aquestes no han sigut correctament implementades per els respectius actors socials (Moraru, 2019). Al igual que en la negociació dels plans d'igualtat, en molt pocs dels convenis col·lectius s'incorporen aquestes mesures a favor de la igualtat de tracte i d'oportunitats. Això es combina amb una negligència en la pròpia negociació i aplicació, principalment en la classificació professional i en la valoració del treball. La classificació professional discriminatòria es una d'aquestes causes subjacents que provoquen la inferioritat laboral de les dones. El resultat es manifesta amb l'absència d'uns criteris justos en la delimitació de la classificació i la promoció de la dona que patim actualment.

Per últim les controvertides quotes per a la diversitat de gènere en els consells administratius, que segueixen tenint certa oposició dels que defensen la capacitat al lloc de treball com a únic criteri per a la selecció dels candidats. Espanya va ser el primer país de la Unió Europea en establir una quota de gènere per als consells administratius de les empreses, establint objectius marcant uns percentatges a anys vista (Martínez García et al., 2020). Això

ha suposat un augment de la presència femenina en els consells, però es queda lluny d'aproximar-se a la representació proporcional dels dos sexes. Donada la baixa representació de dones en llocs directius que segueix presentant el país, les quotes anomenades *soft* o sense sancions no resulten ser suficientment efectives per a contrarestar aquesta situació.

La falta de rigorositat de la normativa i les escasses conseqüències del seu incompliment són una causa del sostre de vidre.

4.1.8 La falta de models de referència

La mateixa baixa representativitat de les dones en els consells administratius de les empreses constitueix una causa per a perpetuar-la, al no existir models femenins amb els que identificar-se (Medina-Vicent, 2015). Les anomenades *networks* o xarxes existents en les organitzacions fan referència a vincles d'amistat dintre i fora de l'entorn laboral, i es donen quasi exclusivament entre els homes. Això deixa fora a les dones de moltes activitats i contextos informals on es tracten temes importants relatius a l'organització. En aquest entorn principalment masculí es més difícil que es doni un procés d'apadrinament o rebin el suport d'un mentor, de cara a la promoció a càrrecs més alts. El *mentoring* es com es descriu a la relació continuada amb un altre treballador de càrrec superior que té com a objectiu donar suport i aportar experiència. Els mentors són especialment importants per a desenvolupar habilitats de lideratge (Larrieta et al., 2016), tot i que donen suport en qualsevol moment de la carrera professional. Generalment les relacions amb el mentor són informals, i es solen establir entre professionals amb un passat similar i que es puguin relacionar personal i professionalment. Això dificulta que les dones rebin el suport d'un mentor ja que són poques les dones directives. D'aquesta forma la falta de suport per la mateixa falta de dones de referència en els consells directius es una causa del sostre de vidre.

Causa	Descripció	Fonament
Segregació laboral	Les condicions desfavorables amb que es troben les dones per a accedir a certes feines contribueixen a que es mantinguin en sectors feminitzats.	La segregació del mercat laboral conforma una de les causes del sostre de vidre al mantenir a les dones en feines feminitzades amb pitjors condicions i menors possibilitats de promoció.
Conciliació de la vida familiar i laboral	L'assumpció de la doble càrrega laboral-familiar repercuteix en una trajectòria professional mes curta i irregular.	Les deficientes mesures de conciliació laboral promouen el sostre de vidre al seguir mantenint quasi tot el pes de les responsabilitats familiars sobre les dones, fet que impedeix un major rendiment i promoció en el treball.
Estereotips de gènere en la societat	Els estereotips de gènere provoquen que la dona sigui avaluada per les seves qualitats estereotipades i que sigui rebutjada si no encaixa en el seu rol.	Els estereotips de gènere presents en la societat son una causa del sostre de vidre, al no considerar-se les característiques de la dona adequades per als càrrecs de direcció.
Assetjament sexual i psicològic	Un bon clima laboral i unes bones condicions laborals són	L'assetjament sexual constitueix una de les causes del sostre de

	imprescindibles per a la promoció professional. Les dones són afectades en major mesura per els diferents tipus de violència laboral.	vidre al perjudicar el seu rendiment laboral i en algunes ocasions provocar l'abandonament del lloc de treball.
Cultura organitzacional	La cultura empresarial actual esta fortament lligada a valors masculins que no canvien en el temps.	La cultura organitzacional es considera una causa del sostre de vidre al mantenir-se una cultura empresarial de valors masculins que afavoreix als homes mentre discrimina les dones des del moment de la seva selecció.
Maternitat	D'es del punt de vista empresarial la maternitat es considerada un estat de no disponibilitat laboral, sent una condició negativa en el treballador.	La maternitat es una causa del sostre de vidre al suposar un estereotip més per a les dones en la seva promoció professional.
Mesures legislatives	Les polítiques aplicades pels governs són un element clau per a l'equilibri en la representació de la dona en els consells directius.	La falta de rigorositat de la normativa i les escasses conseqüències del seu incompliment són una causa del sostre de vidre.

La falta de models de referència	Les dones no troben mentors en igual mesura que els homes i no acostumen a formar part de les reunions informals que donen accés a càrrecs de poder.	La falta de dones de referència en els consells directius es una causa del sostre de vidre.
----------------------------------	--	---

Taula 9: Causes externes del sostre de vidre.

4.2 Causes internes

4.2.1 Estils de lideratge

El lideratge es el procés mitjançant el qual un individu influeix en els altres de forma que el segueixin i contribueixin en la consecució d'uns objectius establerts (Montes & Roca, 2016). Tot i que hi ha diferents enfoc teòrics tots fan referència a la interacció humana i els processos d'influència que es donen en els grups. Destaquen tres enfoc principals: L'enfoc congènit, es centra en els trets i característiques del líder, afirmant que només certs individus disposen d'aquest perfil per a arribar a liderar. En aquest enfoc, per tant, el lideratge es un tret de la personalitat i que els individus que el posseeixen son el líders dels grups. L'enfoc conductual, pel contrari, es centra en els comportaments que converteixen a una persona en líder, deixant de banda la seva personalitat. Amb aquesta consideració els individus poden ser entrenats per a ser líders si adopten aquests determinats comportaments, independentment de les seves característiques personals. Finalment sorgeix l'enfoc situacional, més complet que els dos anteriors al contemplar els aspectes de l'entorn social i organitzacional. En aquest model la investigació es centra en la situació o el context, buscant la relació entre els diferents estils de lideratge i la situació en la que es desenvolupen en cada moment. La literatura actual es centra amb aquest últim model, però contemplat també els dos anteriors (Moreno & Flores, 2018).

Per tant, el lideratge sorgeix a partir de certes característiques de la persona, que son més o menys determinants depenent de la situació per a guiar a un grup concret cap a una determinada fita. Aquestes característiques idònies han variat al llarg de la història, com la força, la intel·ligència, el carisma, etc. Aquests atributs també es troben assignats en els gèneres, com ja s'ha comentat anteriorment. Als homes se'ls atribueixen trets d'agressivitat, independència, decisió, racionalitat, etc. A les dones se'ls atribueixen els tributs contraris, com la sensibilitat, l'empatia, la docilitat, la cooperació, etc. D'aquesta forma la figura de líder sempre s'ha vist relacionada amb les característiques establertes com a masculines.

Es per això que molts estudis mostren un sol model de lideratge dominat per trets masculins, obligant a les dones a adoptar aquests trets si volen accedir al càrrec. Un altra part de la literatura sosté l'existència de diferents estils de lideratge en base al sexe del gerent, deguts a aquests estereotips amb els quals s'ha etiquetat als gèneres. Els estils de lideratge femenins es presenten més participatius, menys directius i autoritaris, trets dels estils masculins. També es senyalen els estils femenins com a més transformacionals (Berbel, 2014) i orientats als canvis en les persones en contraposició als masculins que són més transaccionals i orientats als resultats, tot i que aquestes característiques s'entrellacen en la majoria de casos.

Els estils de lideratge son una causa del sostre de vidre al estar associats a la figura masculina i als seus trets.

4.2.2 Rols de gènere

Podem definir rol com el comportament social esperat d'un individu en una posició social concreta. Al llarg de la història la dona mostra més comportaments dirigits a la cura dels altres en comparació als homes, fent-se càrrec de nens, vells i malalts. D'aquesta forma el rol de la dona esta més orientat cap a la persona. En les investigacions de gènere s'anomena a aquestes qualitats com a expressives comunals, i inclou la preocupació per els altres, la compassió, la dependència, la passivitat, etc. Les relacionades amb el rol masculí s'anomenen instrumentals i giren entorn a l'interès en el

benefici com l'agressivitat, autonomia, eficàcia i independència, entre altres (Sabater, 2018). Això explica per que les dones han estat assignades al treball reproductiu, a mantenir als membres de la família i la casa, i els homes a sortir a treballar per a proporcionar recursos per al seu sustent. Es així com s'assigna a cadascun dels sexes unes característiques, espais i tasques i establint-se relacions d'interdependència i subordinació. En el moment en que la dona trenca aquesta jerarquitització del rols amb la seva incorporació al món laboral, es produeix un conflicte de rol.

Aquest conflicte de rol es produeix ja que la dona segueix mantenint el seu rol de cuidadora i te que decidir entre la cura de la família o la seva carrera professionals. Això les fica en clar desavantatge respecte als homes que al no esperar-se aquesta funció per part d'ells no tenen que realitzar aquesta elecció. Per tant el rol de la dona en les responsabilitats familiars suposen un obstacle per a desenvolupar-se en el món laboral. A més, la identificació de la dona amb aquest rol esperat pot provocar que directament no aspirin a objectius laborals. Moltes dones directament no s'esforcen en ascendir a llocs directius ja que va en contra del seu rol i la seva autoimatge i prefereixen desenvolupar-se en posicions que li permetin mantenir aquest rol (Mateos de Cabo, 2017). El rol tradicional de la dona es una causa del sostre de vidre ja que la orienta cap a la persona i la família mentre que el rol de l'home esta orientat a la consecució de metes.

4.2.3 Elecció d'estudis

Actualment el nivell de formació de les dones es superior a la dels homes. Contemplant el fet de que l'educació es un indicador molt positiu per a la promoció professional, i que un individu amb més formació i experiència que un altre té mes possibilitats per a la promoció, contrasta molt el fet de que les dones ocupin un percentatge tant baix en aquests càrrecs. Una explicació resideix en les diferències en la elecció dels estudis entre dones i homes. En aquestes diferències es poden establir una sèrie de patrons que tot i que poden diferir entre alguns països són els més freqüents, sent el més destacat

l'escassa presència de dones en estudis relacionats amb les ciències o les tecnologies.

Per al curs 2017-2018, les dades de matricules segons branca d'ensenyament per a estudis universitaris de grau i de cicle mostren en les dones un valor alt en les ciències de la salut (70%), seguit de la branca d'arts i humanitats (61.6%). Tot i que s'ha equilibrat la proporció en ciències bàsiques, en els homes s'observa el major nombre en enginyeria i arquitectura (75%).

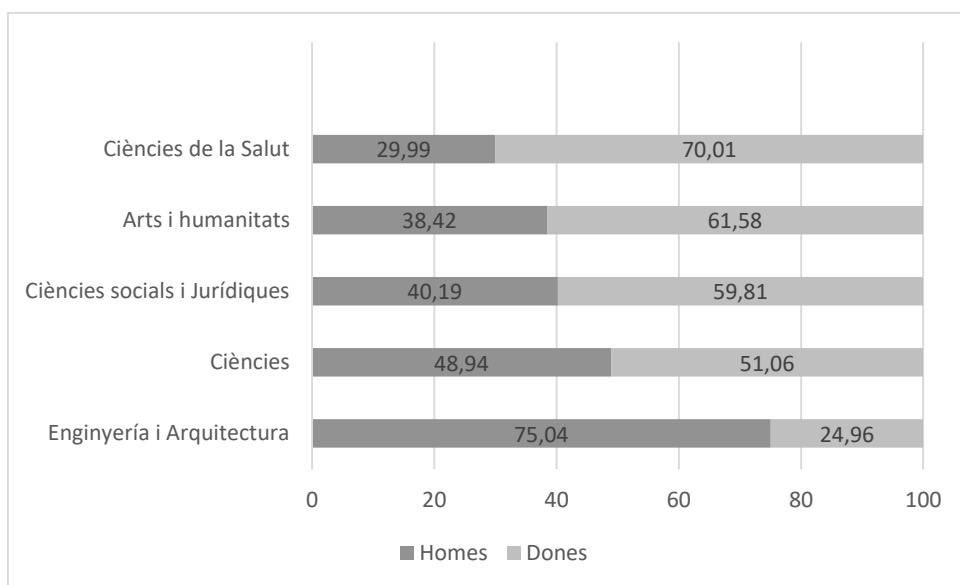


Figura 6: Percentatge d'estudiants matriculats en estudis de grau i de primer i segon cicle per branca d'ensenyament. Font: Estadística de estudiantes universitarios. Ministerio de ciencia, Innovación y Universidades.

Hi ha molts factors que poden influir en les decisions d'elecció d'estudis. Una causa seria la internalització diferent dels valors entre els sexes, on les dones es relacionen més amb la cura i la criança el que fa que tinguin predilecció per àrees relacionades amb les cures. De nou sembla mantenir-se una orientació del rol de la dona cap a la persona i de l'home a l'objecte, fet que porta a la dona a enfocar-se en estudis humanístics, ciències de la salut i ciències socials, i als homes cap a les ciències i les matemàtiques, especialment les enginyeries i les TIC (Azpeitia Armán, 2020). Aquest fet es reforça amb els estereotips sexistes que assumeixen una major capacitat per part d'un dels sexes sobre l'altre. Un exemple seria la major capacitat acadèmica que s'atribueix als homes en matèries com les matemàtiques, la

tecnologia o l'activitat física, de igual forma que la major capacitat atribuïda a les dones en les llengües o la música (Sainz Ibáñez & Meneses, 2018). Això provoca que les dones s'allunyin de les professions relacionades amb la tecnologia al considerar que els seus requeriments estan més relacionats amb les característiques dels homes. Es aquí on sorgeix el problema, al estar les titulacions seleccionades pels homes més demandades en el mercat laboral, fet que provoca que disposin d'una major ocupabilitat i promoció.

La segregació en les diferents branques d'ensenyament es una causa del sostre de vidre al considerar que les titulacions dels estudis tradicionalment femenins acostumen a portar cap a llocs de treball relacionats amb l'administració, mentre que els de les titulacions majoritàriament d'homes solen portar cap a càrrecs de prestigi i responsabilitats.

Causa	Descripció	Fonament
Estils de lideratge	Existeixen diversos models i teories sobre l'efectivitat dels diferents estils de lideratge, però generalment es desvalora l'habilitat de les dones per a liderar.	Els estils de lideratge son una causa del sostre de vidre al estar associats a la figura masculina i als seus trets.
Rols de gènere	Els rols i estereotips assumits per la pròpia dona tendeixen a conduir-la en certes decisions, amb l'objectiu de complir amb el comportament esperat.	El rol tradicional de la dona es una causa del sostre de vidre ja que la orienta cap a la persona i la família mentre que el rol de l'home esta orientat a la consecució de metes.

Elecció d'estudis	Considerant ja igual el rendiment acadèmic entre dones i homes existeixen diferències en les habilitats segons gènere. Això accentua la orientació de les dones cap a ciències socials i als homes cap a ciències aplicades.	La segregació en les diferents branques d'ensenyament es una causa del sostre de vidre al considerar que les titulacions dels estudis tradicionalment femenins acostumen a portar cap a llocs de treball relacionats amb l'administració, mentre que els de les titulacions majoritàriament d'homes solen portar cap a càrrecs de prestigi i responsabilitats.
-------------------	--	--

Taula 10: Causes internes del sostre de vidre.

5. Conclusió

En aquest treball s'ha realitzat una revisió de la literatura amb l'objectiu de determinar quines són les principals barreres o obstacles amb que es troben les dones per a ocupar càrrecs de responsabilitat en el mercat laboral Espanyol. La segregació vertical present en el mercat actual posa de manifest que les dones es troben en cert desavantatge respecte als homes per a assolir posicions de poder. Aquest desavantatge es troba representat en el fenomen del sostre de vidre, que fa referència a tota una sèrie d'estereotips i murs invisibles a ulls de la societat, responsables de la infrarepresentació de la dona als consells directius. La massiva incorporació de la dona al món laboral les últimes dècades i la seva major taxa d'escolarització respecte als homes serveixen per a posar de manifest que les causes del fenomen són degudes

a la discriminació laboral de gènere (Larrieta et al., 2016). La majoria de causes del sostre de vidre són considerades de caràcter extern, presents en el context de la societat, però també es consideren certes causes internes que tenen origen en la mateixa dona i també li suposen una barrera per a accedir a llocs directius.

En la bibliografia revisada es descriuen diverses causes externes entre les quals destaquen la mateixa segregació laboral del mercat, que manté la tendència de que les dones ocupin llocs de treball feminitzats amb pitjors condicions laborals i una menor possibilitat de progressió professional (Ibáñez Pascual, 2017). Aquesta segregació es troba molt lligada als estereotips de gènere presents en la societat (Azpeitia Armán, 2020), que estableixen unes determinades característiques als homes i unes altres, que no són adequades en el món del treball, per a les dones. Aquests estereotips també devaluen el capital humà de la dona fet que es reflexa en una menor retribució i la consegüent bretxa salarial entre dones i homes. En la seva forma més agressiva la discriminació es pot presentar en forma d'assetjament sexual o psicològic (Argüelles, 2019) i (García, 2019), sent les dones i especialment aquelles amb possibilitats de realitzar una carrera professional les majors víctimes d'aquestes agressions. Altres causes incideixen directament en les possibilitats per a desenvolupar la carrera professional en una empresa. Aquestes oportunitats són imprescindibles en la promoció professional i les dones les tenen en menor mesura que els homes. La cultura organitzacional segueix perpetuant uns valors purament masculins que segueixen afavorint als homes (Mallado et al., 2017), sent també principalment masculines les xarxes o relacions informals entre els seus membres (Medina-Vicent, 2015) i (Larrieta et al., 2016), excloent a les dones. A més, la seva baixa presència en consells directius fa que futures candidates tinguin menys possibilitats de rebre *mentoring* per part d'una figura de referència (Segovia-Saiz et al., 2019), en contraposició a la facilitat que tenen els homes. Les seves obligacions respecte a la família també limiten aquestes oportunitats de promoció al recaure sobre elles la major part de responsabilitats (Sabater, 2018). Això provoca que les dones tinguin que fer front a una doble jornada de treball i molts cops a optar per uns horaris i condicions de treball que s'adaptin a aquesta circumstància. Aquest fet condiciona els empresaris

ahora de contractar a dones per a llocs de responsabilitat, al igual que la maternitat, que es vista des del punt de vista organitzacional com un estat de no disponibilitat del treballador per a l'empresa (López, 2019). Unes ineficients polítiques de conciliació de la vida familiar i laboral junt als discriminatoris permisos per maternitat afavoreixen aquesta situació (Castro & Menéndez, 2019) i (Pastor, 2019). Tot i que s'intenta fer front a la discriminació laboral des de l'àmbit legislatiu, no s'obtenen els resultats esperats en moltes de les matèries, entre elles l'equilibri dels gèneres en els consells administratius. Els plans d'igualtat, les mesures preses en la negociació col·lectiva o les quotes han obtingut resultat però no s'aproximen a les xifres necessàries per a l'equitat (Sanz, 2019).

Aquestes causes es combinen amb d'altres que tenen origen en la pròpia dona, com son l'assumpció i la interiorització dels rols de gènere tradicionals (Mateos de Cabo, 2017) i (Sabater, 2018), que les porta a seguir tenint que fer front a decisions com cuidar a la seva família o desenvolupar una carrera professional. En relació a aquests rols esta la capacitat de lideratge, on una part de la literatura parla d'un estil de lideratge femení (Moreno & Flores, 2018), que presenta unes característiques diferents a les del lideratge tradicional masculí. Un altra part parla d'un sol estil amb unes característiques establertes, però en qualsevol cas el model de lideratge imperant en les empreses actualment s'identifica amb la figura i atributs masculins, el que comporta que molts cops les dones el tinguin que adoptar. L'elecció del estudis també es troba condicionada pels gèneres, on el camp de les ciències aplicades esta dominat per homes, i les ciències socials per les dones (Azpeitia Armán, 2020). Les dones tendeixen a realitzar carreres considerades femenines com les de salut, ciències socials i humanitats on es veuen més integrades i amb més capacitat que en les considerades masculines. Aquest fet repercuteix en un futur laboral on els estudis masculins capaciten per a llocs de feina amb més ocupabilitat i possibilitats de promoció que els femenins.

Per a combatre aquestes causes que conformen el fenomen del sostre de vidre sorgeixen diverses mesures i polítiques amb l'objectiu final de promoure la seva presència en càrrecs de lideratge empresarial (Marrugo Salas, 2017). Des del punt de vista de les dones, es busca facilitar que puguin optar a

possibilitats de promoció i que tinguin la motivació necessària per a intentar-ho. Les polítiques destinades a afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar tenen la finalitat d'ajudar als treballadors de l'empresa a compatibilitzar les dues càrregues, com la flexibilitat horària i els permisos de persones dependents. El problema es que giren entorn les dones i son utilitzades bàsicament per aquestes, per tant la solució radica en equilibrar els beneficiaris entre dones i homes. Augmentar el *mentoring* i destacar la presència de figures femenines en la direcció també es clau per a que les dones tinguin models de referència i d'identificació professional, ja que normalment tenen que buscar models fora de l'organització per la falta de dones líders en la seva empresa (Medina-Vicent, 2015). A més, fer visibles l'existència d'aquests perfils també anima a futures professionals, com es busca amb directoris públics de candidates o associacions de dones directives.

Pel que fa a les empreses, les quotes es presenten com la forma més efectiva d'incrementar la presència de dones en els consells, però sempre que l'incompliment d'aquestes estigui acompanyat d'una sanció. Per a l'assoliment de les quotes s'adopten mesures entre les que destaquen les accions positives (Trigueros, 2019), que s'estableixen en els plans d'igualtat o en la negociació col·lectiva, amb l'objectiu de permetre l'accés de més dones als consells directius de les empreses on es troben infrarepresentades. A Espanya es va establir la primera quota amb la LOI, que ni tan sols es va acostar a les expectatives al no establir-se cap tipus de sanció per a les empreses que no la complien. Els únics beneficis per a les empreses que complien el requisit són la preferència per a l'adjudicació de contractes públics. Els resultats en altres països on les quotes presenten sancions més greus són significativament més positius, de forma que tindrien que ser emulades per a aconseguir millors objectius. Més enllà de la llei, les empreses tenen que prendre iniciativa i fer front al problema. Les solucions, però, no es tenen que donar per millorar la imatge pública de l'organització, sinó que tenen que sorgir fruit de la responsabilitat social de l'empresa. Principalment es busca augmentar la diversitat en els consells administratius, i tot i que aquestes accions són de caràcter voluntari i no tenen sancions, existeix certa

pressió per part d'altres empreses i dels mitjans de comunicació (Mateos de Cabo, 2017).

Són evidents els beneficis de la presència de dones en els consells directius, per el simple fet de que representen la meitat de la font de talent disponible per a les empreses. A més, nombrosos estudis indiquen els beneficis de la diversitat aportada per el lideratge femení per a aquelles empreses que compten amb la presència de dones en els seus equips i juntes directives (Pais et al., 2019). Un dels motius es deu a que aquesta equitat en els consells directius contribueix a un millor anàlisi i comprensió del mercat, al incorporar-ne la visió femenina d'aquest. La diversitat es considera un element clau per a aspectes com la creativitat o la innovació. No solament per les característiques de gènere o raça sinó també per les diverses formes de pensament. En aquest aspecte les dones compten amb unes accions directives i estil de lideratge distintius als dels homes. El seu estil de direcció i de gestió es diferent, utilitzant habilitats relacionades amb el context familiar i domèstic, com l'empatia, la col·laboració, l'administració, la regulació i altres aptituds valorades en aquests càrrecs (Rodríguez-Díaz et al., 2016). També es diferent el seu estil de lideratge, que es considerat més transformacional que el tradicional lideratge masculí, essencialment transaccional. En aquest aspecte les dones són més receptives i comunicatives, democràtiques i innovadores que els homes, conformant un estil de direcció molt adequat en el món empresarial actual. La presència de dones en els alts càrrecs es relaciona amb una major presència de dones en els càrrecs intermedis, el que suposa més presència del col·lectiu i millors condicions laborals (Martínez García et al., 2020). També facilita el suport a futures directives i un major nombre de models de referència per a elles. Eliminar el sostre de vidre i garantir la presència equitativa de dones i homes en els consells administratius es presenta així com una assignatura pendent per als governs i les organitzacions. No només pels beneficis que comporta a nivell empresarial, sinó també com a mesura per a combatre la discriminació laboral de gènere.

6. Bibliografía

- Agut Nieto, S., & Martín Hernández, P. (2007). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: Una revisión teórica*. 25, 14.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías. *Revista internacional del trabajo*, 116(3), 343-370.
- Argüelles, A. R. A. (2019). Violencia de género en el trabajo: Conceptualizando el acoso a las mujeres. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Extra 1*, 223-248.
- Armijo, L. A. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 4(0), 1-29. <https://doi.org/10.24201/eg.v4i0.183>
- Ashby, J., Ryan, M., & Haslam, S. (2007). Legal Work and the Glass Cliff: Evidence that Women are Preferentially Selected to Lead Problematic Cases. *William & Mary Journal of Race, Gender, and Social Justice*, 13(3), 775.
- Azpeitia Armán, M. C. (2020). *La elección de estudios universitarios: Una mirada desde la sociología y el género: del caso del trabajo social* [Info:eu-repo/semantics/doctoralThesis, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/58915/>
- Berbel, S. B. (2014). Liderazgo y género: Análisis de las divergencias conceptuales y sus efectos en la teoría y práctica feminista. *Quaderns de Psicologia*, 16(1), 73-84.
- Blázquez Agudo, E. M. (2017). La igualdad de género como objetivo de desarrollo sostenible. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2(1), 4-7. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3544>
- Bowles, S., & Gintis, H. (2014). El problema de la teoría del capital humano: Una crítica marxista. *Revista de economía crítica*, 18, 220-228.
- Castro, M. A. C., & Menéndez, P. M. (2019). *La asignatura pendiente de las políticas de igualdad: La conciliación de la vida personal, familiar y*

laboral como principal obstáculo a la promoción profesional en condiciones de igualdad. 52.

Corti, I. N., Calvo, N., & Candamio, L. V. (2019). ¿Está mi futuro profesional sesgado por las percepciones de género? Un estudio para el caso español con propuestas de políticas públicas sobre educación. *Cuadernos de Gestión*, 18(2), 59-94.

Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150.

García, F. X. G. (2019). Patricia Espajo Megías. Hacia una reformulación de la violencia de género laboral. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 4(2), 226-228.
<https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4773>

García Mainar, M. I., García Martín, G., & Gómez, V. M. M. (2016). Gender differences in occupations, job attributes, and job satisfaction. *Revista de Economía Aplicada*, 24(71), 39-67.

Garrigues Giménez, A. (2019). El trabajo de las mujeres en España: Estereotipos, sesgos e inercias: una mirada hacia tres ámbitos de perentoria intervención normativa. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Extra 1*, 15-34.

Ibáñez Pascual, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo: Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista internacional de sociología*, 68(1), 145-164.

Ibáñez Pascual, M. (2017). *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos*.

Larrieta, I., Velasco, E., & Bobadilla, S. F. de. (2016). 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*, 1(22), Article 22.
<https://ehu.eus/ojs/index.php/rdae/article/view/15660>

Lechuga Gómez, M. J., Masero Moreno, I., & Asián-Chaves, R. (2018). *Prevalencia de la segregación de género en el mercado laboral español. Diferencia laboral-salarial entre mujeres y hombres*. SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla). <https://idus.us.es/handle/11441/80323>

- López, M. del C. L. (2019). Trabajadoras asalariadas y autónomas ante la protección por maternidad: La subsistencia de estereotipos sexistas en la ley y en la jurisprudencia. *Revista Derecho social y empresa*, 10, 86-109.
- Mallado, C. M., Parejo, S. P., & Espinosa, L. M. C. (2017). Competencias de igualdad de género: Capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 17(2), 265-286.
<https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1609>
- Marrugo Salas, M. (2017). *Género, desigualdad y trabajo: Un enfoque desde la responsabilidad social*.
<https://doi.org/10.14201/gredos.137086>
- Martínez García, I., Sacristán Navarro, M. A. S., & Gómez Ansón, S. (2020). Diversidad de género en los consejos de administración: El efecto de la normativa en la presencia de mujeres en las empresas españolas cotizadas. *aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 22, 60-81.
- Mateos de Cabo, R. M. de. (2017). Mujeres y lideragazgo empresarial: Explorando la brecha de género en la cima = Women and corporate leadership: exploring the gender gap at the top. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2(2), 53-80.
<https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3758>
- Medina-Vicent, M. (2015). *Role models, mentoring y redes de mujeres profesionales: Educar en valores feministas para fomentar liderazgos éticos*. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/137886>
- Millán Vázquez de la Torre, M. G., Santos Pita, M. del P., & Pérez Naranjo, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: Evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21(84), 197-225.
- Molero, M. L. M. (2019). Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Extra 1*, 157-188.
- Montes, C., & Roca, D. (2016). El liderazgo femenino en la creatividad publicitaria. *Cuadernos.info*, 0(39), 113-131.
<https://doi.org/10.7764/cdi.39.1039>

- Moraru, G.-F. (2019). Sobre las proyecciones convencionales de la igualdad en la clasificación y promoción profesionales: Luces y sombras = On the conventional repercussion of equality in job classification and professional promotion: pros and cons. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 4(2), 154-175.
<https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4769>
- Moreno, A. A., & Flores, M. V. (2018). La discriminación de género en el acceso a puestos directivos. *Gestión Joven*, 18, 7.
- Pais, M. D. C., Castro, A. M. P., García, M. J. M., & Pérez, E. M. G. (2019). Género y liderazgo en cargos de gestión y dirección. *Revista de estudios e investigación en psicología y educación*, 6(1), 84-94.
- Pastor, M. A. B. (2019). El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol = The Royal Decree 6/2019 for the guarantee of equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation: God and the devil in the land of the sun. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 4(2), 14-38.
<https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4763>
- Pérez de Guzmán, S., & Prieto Rodríguez, C. (2015). Políticas empresariales de mano de obra y configuración social del empleo en España. Una aproximación desde los trabajos de investigación sociológica. *Revista Internacional de Sociología*, 73(2), 012.
<https://doi.org/10.3989/ris.2013.07.31>
- Pérez del Río, M. T. P. del. (2007). La violencia de género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 91, 175-204.
- Perla Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, 16, 9-26.
- Powell, G. N. (1999). Reflections on the Glass Ceiling: Recent Trends and Future Prospects. En *Handbook of Gender & Work* (pp. 325-346). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231365>
- Rodríguez Escanciano, S. (2019). Mujer y empleo: Perspectiva de género y políticas activas en la contratación administrativa. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Extra 1*, 51-78.

- Rodríguez-Díaz, R., Cortés, R. J., & Rebollo-Catalán, Á. (2016). Gestión y liderazgo empresarial con perspectiva de género: Voces y experiencias. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 11, 329-350.
- Sabater, C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 30, 163-198.
- Sabater, C. (2018). La mujer emprendedora: Identidad profesional y factores culturales de género = Female entrepreneurs: professional identity and cultural gender factors. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3(2), 55-78.
<https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4320>
- Sainz Ibáñez, M., & Meneses, J. (2018). Brecha y sesgos de género en la elección de estudios y profesiones en la educación secundaria. *Panorama social*, 27, 23-31.
- Sanz, E. S. (2019). Promoción profesional de las mujeres en la negociación colectiva. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 4(2), 242-255. <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4777>
- Sarrió, M., Ramos, A., Heredia, E. B., & Candela, C. (2002). Mas allá del techo de cristal. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 40, 55-68.
- Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E., & Gea-Sánchez, M. (2019). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>
- Sepúlveda, B., Algarra Paredes, Á. A., & Ramos Melero, R. R. (2012). Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo: Fundamentos Microeconómicos / Theoretical Explanations of Discriminations of Women in the Labour Market: Microeconomic Foundations. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 1(1), Article 1. <https://journals.eagora.org/revSOCIAL/article/view/1210>
- Trigueros, C. S. (2019). Concepto y fundamentación jurídica de las acciones positivas y la promoción profesional de las mujeres en la jurisprudencia del TJUE = Concept and legal basis of the positive

actions and the professional promotion of women in the jurisprudence of the CJEU. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 4(2), 50-69. <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4765>

7. Índex de taules i figures

Figura 1: Taxa d'ocupabilitat a Espanya l'any 2019.....	3
Figura 2: Representació de les dones en consells d'administració d'empreses del IBEX 35.....	4
Figura 3: Salari per hora segons tipus de jornada entre dones i homes a Espanya l'any 2017.....	29
Figura 4: Hores de treball remunerat/no remunerat per sexes a Espanya l'any 2015.....	31
Figura 5: Taxa d'ocupabilitat de persones entre 25 i 49 anys i nombre de fills l'any 2019 a Espanya.....	37
Figura 6: Percentatge d'estudiants matriculats en estudis de grau i de primer i segon cicle per branca d'ensenyament. Font: Estadística de estudiantes universitarios. Ministerio de ciència, Innovación y Universidades.	45
Taula 1: Percentatge sobre el treball total de dones i homes amb contracte a temps parcial a Espanya els últims 5 anys.	8
Taula 2: Revistes acadèmiques consultades i nombre d'articles obtinguts. .	17
Taula 3: Dades consultades INE i IMIO.	18
Taula 4: Nombre d'articles per tema i any.	19
Taula 5: Articles utilitzats en la discussió.....	26
Taula 6: Tesis utilitzades en la discussió.....	27
Taula 7: Dones per branca d'ocupació (10 primers elements). Espanya 2019.	29
Taula 8: Característiques dels estereotips femenins i masculins. Font: Azpeita 2020, obtingut de Encyclopedia of Women and Gender (Kite,2001).	34
Taula 9: Causes externes del sostre de vidre.....	42
Taula 10: Causes internes del sostre de vidre.	47