

**EL SOSTRE DE
VIDRE**



LUNNARIS

“El sostre de vidre”.

LUNNARIS

“El món no pot permetre’s la pèrdua del talent de la meitat de les persones”

Rosalyn Yalow

ÍNDIX

INTRODUCCIÓ	6
1. HISTÒRIA D'UNA DISCRIMINACIÓ: L'ACCÉS DE LES DONES AL MÓN LABORAL	10
2. APROXIMACIÓ AL CONCEPTE.....	16
2.1. Origen del terme.....	17
2.2. Marilyn Loden.....	18
2.3. Desenvolupament del concepte	19
2.4. Tarannà invisible	20
2.5. Bretxa salarial.....	22
2.6. Termes vinculats al sostre de vidre	24
2.6.1. El terra enganxifós (Sticky Floor)	24
2.6.2. El laberint de vidre (Glass Maze)	24
2.6.3. L'escala de vidre (Glass escalator)	25
2.6.4. El penya-segat de vidre (Glass Cliff)	25
3. CAUSES.....	27
3.1. La teoria del rol social d'Eagly	30
3.2. El lideratge femení i masculí. Diferències i valoració	31
4. PER QUÈ S'HA DE TRENAR EL SOSTRE DE VIDRE?	33
5. COM ES POT TRENAR?	35
5.1. Discriminació positiva	35
5.2. Polítiques de conciliació	36
5.3. The Federal Glass Ceiling Commission.....	36
6. SUBJECTES.....	39
6.1. ALÍCIA ROMERO LLANO	40
6.1.1. Anàlisi de l'experiència familiar	40
6.1.2. Anàlisi de l'experiència acadèmica.....	41
6.1.3. Anàlisi de l'experiència laboral	43
6.2. Núria Montellà Carlos	50
6.2.1. Anàlisi de l'experiència familiar	50
6.2.2. Anàlisi de l'experiència acadèmica.....	51
6.2.3. Anàlisi de l'experiència laboral	53
7. ENQUESTES.....	60
7.1. Conclusions de les enquestes	60
8. CONCLUSIONS	62

9. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES I ELECTRÒNIQUES	65
9.1. Webgrafia.....	65
9.2. Bibliografia	67

INTRODUCCIÓ

Des que tinc memòria he viscut situacions en les quals els rols de gènere se m'han imposat de tal manera que m'han impedit actuar com volia, sobretot en moments en els quals la meva "imatge" estava en perill. Malauradament, aquestes experiències no han estat més que el començament de tot un seguit d'estereotips i discriminacions per ser dona que encara avui visc.

Sóc una dona que no suportava, no suporta ni suportarà cap injustícia, per això el meu esperit inconformista em va portar a cercar gent que defensés la meva causa. Quan per fi vaig descobrir el feminisme¹ les seves idees em van reconfortar; no només eren semblants a allò que jo pensava sinó que vaig trobar que comptava amb un recolzament relativament important en comparació a altres causes socials. La concepció de la societat segons la visió del feminisme m'ha ajudat a créixer com a persona; a arribar a ser com sóc i, sincerament, agraeixo haver pogut tenir el luxe de sentir-me representada per aquest moviment.

Aquest treball ha estat doncs, fruit del meu sentiment feminista. Aconseguir la igualtat és un projecte a molts anys vista, no obstant, es trigarà molt més si es continua pensant que només és feina de dones. Tot i que aquesta lluita ha de ser liderada per dones i portada a terme per dones, ha de comptar amb el suport dels homes. Pot semblar contradictori estar defensant la igualtat entre els dos i després dir que només han de defensar-ho les dones, però la raó per la qual ho afirmo és que malgrat que és feina d'ambdós, n'hi ha un que gaudeix d'una posició més elevada i per això la persona que està per sota ha de treballar per aconseguir equiparar-se (i l'altra part de la població donar-li el suport que necessiti).

El tema que vaig escollir és, com no ho podia haver fet de cap altra manera, la discriminació de gènere. La problemàtica d'aquesta elecció és que es correspon amb un àmbit massa ampli; per això vaig decidir amb l'ajut d'alguns dels meus professors, inclòs el meu tutor, centrar-me en l'estudi d'un aspecte més concret. Després de valorar diferents opcions, i seguint el seu consell, l'opció escollida va ser realitzar una investigació sobre el "sostre de vidre", nom tècnic amb el que es fa referència a l'existència d'una barrera que dificulta l'accés de les dones, amb igualtat de condicions, als càrrecs de màxima responsabilitat i direcció en el món laboral.

¹El feminisme és igualtat i l'hembrisme l'antònim del masclisme. És important no confondre-ho.

Malgrat els avenços que s'han dut a terme, a la nostra societat encara hi ha moltes limitacions presents a les vides professionals de les dones que impedeixen el seu progrés, però que sovint són ignorades.

El que m'ha cridat l'atenció en aquest cas és com és possible que dones amb una formació adequada i aspiracions directives no aconsegueixen escalar en la piràmide laboral de forma semblant als seus companys homes. Quines barreres obstaculitzen el seu desenvolupament professional?

Tot i que em vull centrar en el sostre de vidre, limitació molt associada a les àrees altes de la jerarquia empresarial, també vull treballar altres barreres presents en la carrera professional de les dones i que provoquen que la seva situació i promoció, es vegi frustrada per la seva condició de dona. El meu objectiu és entendre per què hi ha un volum tan insignificant, gairebé inexistent, només testimonial, de dones en llocs de responsabilitat empresarial. En aquesta situació, com en moltes altres, la dona està poc representada.

Ha augmentat però, l'interès per aquest tema. Existeix una major preocupació. Es pot comprovar perquè aquesta temàtica apareix amb més freqüència en articles, informatius, premsa econòmica, revistes acadèmiques i fins i tot en informes de responsabilitat social corporativa de les empreses.

L'objectiu d'aquesta recerca ha estat la concreció dels factors que dictaminen les discriminacions laborals que pateixen les dones cada dia. En primer lloc, es volia determinar si la dona s'ha trobat mai en una situació d'igualtat o no, i si la darrera opció era la vertadera, identificar quines eren les principals causes d'aquesta disparitat i, a més, clarificar l'origen cronològic de les limitacions que pateixen actualment. Segonament, com a punt crucial de la investigació, es volien localitzar els obstacles que pateixen les dones pel seu gènere i verificar que la barrera més evident a l'hora d'assolir alts càrrecs era la que descrivia, irònicament, la teoria del Sostre de Vidre.

El present document ha estat desenvolupat a partir d'una hipòtesi formulada al començament del procés d'elaboració de la recerca: *les limitacions que entorpeixen l'evolució laboral de les dones no només existeixen i estan totalment arraigades a la nostra cultura i societat sinó que la seva presència com a destorb pel progrés de la dona en l'ascensió a càrrecs de responsabilitat és totalment decisiu.*

Per tal de validar l'anterior hipòtesi s'ha utilitzat la següent estructura:

El treball consta de dues parts; la primera està constituïda per un recorregut històric, que comença en el segle XV i acaba a l'actualitat, en el que s'inclouen les discriminacions i oblits totals de gènere que la dona ha anat patint al llarg d'aquests sis segles. Després s'han analitzat i sintetitzat en la memòria les característiques la teoria del Sostre de Vidre, així com el seu origen i alguns termes vinculats que serviran per descriure tot el recorregut de la dona cap a l'elit. Més endavant s'expliquen les causes d'aquest fenomen i finalment, es responen les preguntes: per què s'ha de trencar i com s'ha d'actuar per fer-ho.

Al seu torn, a la part pràctica, apareix l'anàlisi de dos casos concrets (pertanyents a dos sectors completament diferents: política i control alimentari) sota l'ull del sostre de vidre, amb l'objectiu de comprovar la versemblança del fenomen mitjançant l'establiment de correlacions entre les seves experiències i les característiques del terme.

D'altra banda, també presenta les conclusions d'una enquesta la qual tenia la finalitat de clarificar alguns factors que afavorien l'existència del sostre de vidre i de determinar si l'origen d'aquest era el fet que existeixen càrrecs per a dones i per a homes per separat.

Els annexos s'han adjuntat en un document a part i serviran al lector o lectora per consultar alguns aspectes que malgrat que són d'interès no resulten imprescindibles per a l'enteniment del treball.

PART TEÒRICA

1. HISTÒRIA D'UNA DISCRIMINACIÓ: L'ACCÉS DE LES DONES AL MÓN LABORAL

Tot i que les dones representen una mica més de la meitat de la població, la marginació i l'anonimat han estat, fins fa poc, els trets que millor han definit el seu estatus en la societat occidental. La pròpia història, tradicionalment, s'ha oblidat de la dones, provocant un relat dels fets històrics totalment androcèntric.

L'androcentrisme consisteix a considerar l'ésser humà de sexe masculí com el centre de l'univers, com la mesura de totes les coses, com l'únic observador vàlid de tot el que succeeix en el nostre món, com l'únic capaç de dictar lleis, d'imposar la justícia, de governar el món. Precisament aquesta meitat de la humanitat posseeix el poder legislatiu, governa la societat, té a les seves mans els principals mitjans de producció i és l'amo i senyor de la tècnica i la ciència. (...)

Hi ha un prejudici molt estès que consisteix a creure que la visió androcèntrica del món és la dels homes, però no és pas així. En realitat, és la que posseeixen la immensa majoria dels éssers humans, homes i dones, educats en aquesta visió i que no han pogut o no han volgut sostreure-se'n.

Traduït de: Moreno, M., *Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela.*

D'aquesta manera, tal com s'assenyala en el text anterior, s'ha imposat un relat que fins i tot el propi gènere femení ha acceptat. Ha assumit que els rols i papers socials que se li atribuïen eren els que li corresponien.

Malgrat que sempre han existit casos de dones que han desafiat la seva situació, és difícil de determinar el moment en que van tenir consciència de la discriminació que patien i s'hi van rebel·lar. Un dels precedents més interessants en aquest sentit és el de "*La Querelle des Femmes*", un col·lectiu de dones que a partir del segle XV denuncia que la situació de la dona es troba en condicionants socials i no pas en elements biològics. A més, van reivindicar l'accés a l'educació i a la cultura per aconseguir superar la subordinació a la que es trobaven. Tot i aquest precedent, seran les idees de la il·lustració les que afavoriran un canvi d'escenari. Les idees de llibertat i igualtat van obrir les portes a un canvi de concepció de la dona i de la conscienciació que ella tenia de la seva situació. D'aquesta manera, al llarg del segle XVIII, els clubs de dones de la noblesa van ser un àmbit on començaran a sorgir reclamacions concretes.

És en aquest moment, que *Olympe de Gouges*, escriu al 1791, *la declaració dels drets de la Dona i de la Ciutadana*, l'equivalent, per a les dones, de la Declaració dels Drets de l'Home i del Ciutadà. En aquest text es reclama el dret a la llibertat, a la propietat, a l'accés a càrrecs públics; també es denuncia la doble moral existent i demana l'equiparació dels conjugues davant la llei.

I. La dona neix lliure i té els mateixos drets que l'home. Les distincions socials només poden estar fonamentades en la utilitat comuna.

X. Ningú pot ser fustigat per les seves opinions (...) si la dona té el dret de pujar al cadafal, ha de tenir igualment el dret de pujar a la tribuna; sempre que les seves manifestacions no alterin l'ordre públic establert per la llei.

De Gouges, O., Declaració dels Drets de la Dona i de la Ciutadana, 1791.

Olympe de Gouges va acabar guillotinata el 1793, acusada d'haver abandonat les virtuts pròpies de les dones. Malgrat que començava a crear-se una consciència del gènere femení, els obstacles eren grans. No va ser un camí senzill ni sempre exitós. El *Codi Civil* promulgat per Napoleó al 1804 exemplifica aquest fet. Malgrat que es considera un text molt avançat a la seva època, *s'oblida completament de les dones*. A aquestes se les priva del dret a la propietat i a la pàtria potestat dels fills i es manté la consideració que estaven sotmeses a l'autoritat dels pares o marits, ja que se les considera incapacitades per a promoure accions legals o per a treballar sense la conformitat de l'home. Aquest codi influenciarà en molts textos constitucionals d'Europa i Estats Units.

Un dels esdeveniments que més influenciarà en el canvi de mentalitat sobre el rol de les dones va ser la Revolució Industrial. Aquest procés incorporarà a les dones al món laboral, afavorint que les seves fronteres no es redueixin a l'àmbit domèstic. A partir del segle XIX sorgiran les primeres manifestacions col·lectives del feminisme.

Els estudis sobre la revolució Industrial han demostrat la important contribució de les dones com a força de treball. Per exemple, al Regne Unit, el 1839, aproximadament la meitat de treballadors fabrils eren dones. Les ocupacions femenines més importants al 1850 eren les següents: el servei domèstic, que ocupava gairebé un 40%; la indústria tèxtil, gairebé un 20%, i la confecció, un 18%². Amb percentatges menors quedaven altres tasques com ara l'agricultura, els serveis (fondes, tabernes), l'educació, etc..

²Informació extreta del llibre de ciències socials 1batxillerat, editorial Edebé.

La incorporació de les dones a les fàbriques va fer que cada cop fos més difícil de compaginar la feina remunerada amb *les tasques domèstiques, que es consideraven pròpies en exclusivitat de la dona*. En la majoria dels casos va provocar que la dona assumís una doble jornada laboral, que sovint era molt difícil de realitzar. Per aquesta raó, la majoria de les dones que treballaven en la indústria eren solteres. Les casades solien optar per feines estacionals o a domicili, que podien combinar més fàcilment amb els fills i la casa. Sovint deixaven la feina quan es casaven o quan es fills eren petits. Cal tenir en compte que la condició de la dona estava marcada per la seva funció d'esposa i mare. Es considerava natural que la dona es dediqués a procurar el benestar de la família en l'espai privat de la llar, arribant fins i tot a condemnar-se la fàbrica com un lloc sense moral i depravació.

Mostrar agraïment als homes, ser-los útils, guanyar-se la seva estimació i respecte, educar-los quan són nens, tenir-ne cura quan són adults, aconsellar-los i consolar-los, fer dolces les seves vides: aquests són el deure de les dones de qualsevol edat i és el que se'ls hauria d'ensenyar des de la infantesa.

Rousseau, J.J., Émile.

La condició natural de la dona vers la vida domèstica i la maternitat va ser acceptada plenament per tots els grups socials i per diversos pensadors de diferents ideologies. D'aquesta manera, la feina de les obreres, especialment a les fàbriques, es va veure com un desafiament a aquest model de gènere. La conseqüència va ser que es considerés el treball femení com accessori i complementari del masculí, circumstància que ajudarà, com mostraré més endavant, que es pogués justificar una discriminació salarial i una marginació a determinades ocupacions. Pel contrari s'exaltava el treball masculí.

Si inicialment havia estat la religió i els escrits moralistes els que volien justificar aquest paper de la dona, ens trobarem que a partir del segle XIX, la pròpia ciència, sobretot de la mà de diversos biòlegs i metges, proporcionarà escrits que intentin justificar i racionalitzar aquesta segregació de la dona en el món laboral. Molts d'aquests científics assenyalaran que les dones són éssers totalment determinats pel seu sistema reproductiu i també que estaven dominades per les emocions i el sistema nerviós, al contrari, que els homes, caracteritzats per les qualitats intel·lectuals; motiu que s'utilitzarà per justificar una naturalesa més irritable i una major propensió a la histèria.

En el segle XIX s'acceptava, majoritàriament, que la intel·ligència estava situada en els lòbuls frontals del cervell, i que, segons nombrosos estudis, aquests òrgans eren més grans i més ben desenvolupats en els homes que en les dones (...). Però, a la fi del segle, noves investigacions van conduir a resultats totalment diferents: els lòbuls frontals de les dones eren més grans que els dels homes! Quina conclusió calia treure'n? Calia admetre que les dones eren més intel·ligents? Sortosament es va descobrir que la preponderància de la regió frontal, contràriament al que es creia, no implicava una superioritat intel·lectual. Eren els lòbul parietals, al capdavant, els que tenien importància. (...) En resum, tan se val el que passés amb els seus lòbuls, la dona era molt inferior a l'home.

Thuilier, P., "¿Es sexista la ciència?", Mundo Científico, abril 1982.

Observem doncs des del principi l'aparició de factors desiguals en la incorporació de la dona al món del treball. A part de la càrrega domèstica ens trobarem amb un altre element discriminatori molt significatiu: durant bona part del segle XIX, els salaris femenins van estar aproximadament un 50% per sota dels masculins. Aquesta discriminació salarial es justificava argumentant la diferent qualificació i capacitat física d'homes i dones.

Totes aquestes injustícies van proporcionar al moviment feminista nous arguments i proves pel seu discurs. Als EE.UU i a Regne Unit assistirem a les primeres reivindicacions polítiques, protagonitzades pel moviment sufragista que s'obria camí perquè les dones es fessin sentir al llarg de la segona meitat del segle XIX. S'aconseguirà així, per exemple, que el 1882 s'aprovi l'Acta de Propietat de la Dona Casada, que reconeixia el dret de les dones a disposar dels seus ingressos i propietats. A finals del XIX va aparèixer la preocupació per l'educació sexual i per la difusió de les mesures de planificació familiar.

A principis del segle XX, comencen a aparèixer signes que demostraven, encara sovint superficialment i aparentment, que alguna cosa estava canviant en la condició social de les dones: vestits més lleugers, conduïen, fumaven...

En aquest sentit, la Primera Guerra Mundial, va provocar un trencament puntual amb els rols típics de la dona. Es van incorporar massivament a les fàbriques per proveir els exèrcits i van protagonitzar la cura de la família i l'organització de molts serveis socials. Aquest procés es va veure aturat en el període d'entreguerres i durant els règims feixistes, que intentaràn imposar de nou un model que retornés a recloure a les dones a la llar.

No hem fet ni farem mai avenços cap a la igualtat de la dona alemanya amb l'home; considerem els drets i els interessos de la dona només en funció i en dependència de les necessitats del poble alemany.

Paraules de la dirigent nazi alemanya ScolkKlink.

La Segona Guerra Mundial va significar de nou un parèntesi momentani en el desig de trencar amb el rol tradicional de la dona. Tanmateix després de la Guerra, es va imposar de nou un model cultural que volia tornar a marginar a les dones a la llar. Alguns especialistes consideren que les polítiques a favor de la natalitat, per recuperar la demografia, van influir en aquest sentit.

Tanmateix a llarg de la postguerra, sobretot en els països capitalistes, es poden apreciar petites passes que, lenta però inexorablement, ajudaran a trencar definitivament amb el rol tradicional de la dona que s'anirà incorporant al món laboral i a l'àmbit públic. Aquest procés donarà lloc a la segona onada del feminisme³, que tindrà la dècada dels seixanta com a punt de partida.

Les injustícies i les desigualtats que havia provocat el progrés econòmic provocaran el creixement de moviments reivindicatius i de protesta com el del maig del 68a França⁴. Aquesta situació afavorirà que moltes dones es vagin conscienciant de la marginació que patien. Aquest nou feminisme, es coneixerà també com a moviment d'alliberació, que qüestionava la divisió de papers entre homes i dones en relació a valors com l'individualisme o la competitivitat i l'estructura tradicional de la família. Reivindicarien també el poder decidir sobre el seu cos i sobre la maternitat i van denunciar la manca d'una igualtat de drets que eliminés la desproprció d'oportunitats.

En l'actualitat, en la majoria de països desenvolupats han desaparegut lleis discriminatòries. En les diverses constitucions es reconeix que les dones tenen els mateixos drets que els homes; es reconeix la plena capacitat de les dones per exercir

³Aquesta onada va ser protagonitzada per Simone de Beauvoir, qui publica al 1949, *El segon sexe*, on analitza per què la dona ha estat inclosa en la categoria de coses negatives des del començament de la història; i Kate Millet, qui a l'obra *Política sexual* (1970), estudià el patriarcat, assenyalant que pel fet de ser universal i molt antic, continua perpetuant el domini dels homes sobre les dones.

⁴Entre el maig i el juny de 1968, a París, una sèrie de protestes, portades a terme per grups d'estudiants d'esquerres, van precedir la major vaga general europea fins aleshores congregant 200.000 persones a la manifestació parisense i 9 milions de treballadors i treballadores a la resta de l'estat amb la finalitat de fer un canvi polític per al progrés econòmic i social.

qualsevol tipus de feines, activitats i estudis, i es prohibeix qualsevol tipus de marginació en la feina i l'ensenyament.

Tanmateix, la present investigació, precisament vol demostrar com encara avui dia existeixen molts arguments similars als d'altres períodes, que s'utilitzen per limitar o almenys dificultar l'accés de la dona al món laboral, sobretot en el cas de determinats treballs i càrrecs. Malgrat que aquestes limitacions siguin difícils de detectar i la discriminació es presenti d'una forma més subtil, hi és present. És veritat que s'ha realitzat un gran i llarg camí en la igualtat de drets, però encara queda molt per aconseguir una igualtat de fet, en part perquè aquestes barreres estan implícites en molts aspectes de la nostra societat i cultura; ens passen desapercebudes i les acceptem.

És veritat que el model de família i les relacions sexuals han canviat. Homes i dones tendeixen a coresponsabilitzar-se de l'educació dels fills i de les tasques domèstiques. És veritat que en molts estats s'han posat en marxa fins i tot mesures per facilitar l'accés de les dones al món laboral i polític. És el que es coneix com mesures legals de discriminació positiva. Tanmateix el repte: trencar amb totes les desigualtats encara no s'ha assolit. Continuen havent-hi discriminacions que ens recorden que cal continuar reclamant una igualtat real:

-De mitjana, les dones treballen unes deu hores més a la setmana, ja que assumeixen l'organització i realització de les feines domèstiques.

-En els càrrecs de responsabilitat i de prestigi, incloent-hi el món polític, hi ha poques dones.

-Els índex d'atur, el treball precari i els salaris baixos són més elevats entre la mà d'obra femenina.

Dades de l'organització Internacional del Treball (OIT).

A més cal recordar, que tots aquestes dades, són encara pitjors en el cas dels països subdesenvolupats. Les dones representen un 65 % de la població analfabeta mundial i un 70% de la població que viu al llindar de la pobresa. Per aquesta raó, avui dia, encara queda molt per fer i denunciar. La situació de la dona continua sent molt desfavorable i per això el repte d'una igualtat de fet ha de mantenir-se. El 18 de desembre de 1979. l'Assemblea de l'ONU s'aprovava la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona. Encara queda molt per aconseguir una implantació real de tots els seus articles.

2. APROXIMACIÓ AL CONCEPTE

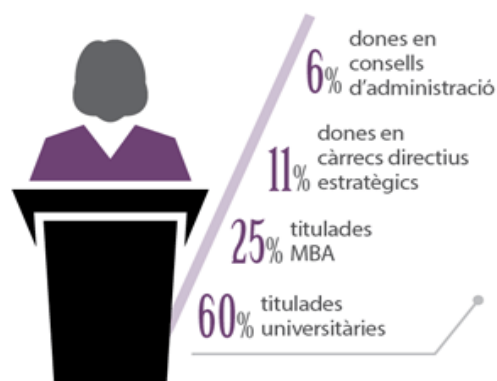
El sostre de vidre és una barrera, un límit present a la vida laboral de les dones que els impedeix assolir els càrrecs més elevats a les empreses on treballen. Tot i que aquest terme va ser creat per definir aquesta discriminació en l'àmbit laboral, avui dia s'ha utilitzat aquesta terminologia per anomenar altres discriminacions que generen la mateixa situació.

És un límit en referència a la situació que provoca: dificulta notablement el progrés femení en la seva carrera professional. Primerament, representa una marginació que ni la formació acadèmica, ni l'experiència, ni els mèrits condicionen, sinó que és deguda a una discriminació cap a la treballadora o futura treballadora pel fet del seu gènere. Això vol dir que un cop s'hagin dut a terme els filtres necessaris per arribar a la persona més adient el lloc de treball, encara romandrà una diferència. El gènere de la persona. Que sinó el determina, influenciarà taxativament en la decisió d'escollir un candidat o un altre. Tot seguit i un cop la dona hagi aconseguit establir-se en una posició mitjana⁵ a l'empresa, el sostre de vidre la privarà d'un ascens laboral⁶, negant-li la possibilitat d'assolir un càrrec decisiu.

Una característica d'aquest fenomen és que es fa molt més evident conforme el càrrec puja de rang.

És un fet que la dona té més dificultats per participar en el mercat laboral però es parla de "sostre" perquè connota una certa alçada. Així doncs, es podria dir que com més alts estem a l'empresa menys dones veiem.

"El seu caràcter d'invisibilitat —de vidre—, ve donat pel fet que no existeixen lleis ni dispositius socials establerts ni codis visibles que imposin a les dones tal limitació, sinó que està construït sobre la base d'altres trets que per la seva invisibilitat són difícils de



Estudi del rol de la dona en el món empresarial classificat segons els seus estudis i la seva posició laboral de l'Anna Mercadé, directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia.

⁵ És parla de posició mitjana, ja que el sostre de vidre està dirigit als càrrecs elevats. El procés de contractació hauria de funcionar diferent tot i és cert que les discriminacions també aquí estan presents.

⁶ No a totes les empreses hi ha els mateixos càrrecs per tant quan es parla d'ascens laboral s'ha d'entendre com a ascens a una posició propera a la presa de decisió, un alt rang tal com: la direcció, alta gestió, secretaria general, etc.

detectar malgrat que existeixen”⁷. La metàfora que evidencia el sostre de vidre és bastant clara. La seva condició hipotètica i translúcida incapacita al sector legislatiu a establir normes o reprimendes contra ell. Per aquesta raó sovint s’ignora aquesta limitació. No es pot lluitar contra quelcom “inexistent”.

Per entendre com és la metodologia del sostre de vidre, s’exposarà una situació totalment inventada amb la finalitat d’evidenciar les dificultats que les dones pateixen a l’hora d’arribar amb igualtat de condicions a determinats llocs o càrrecs en una empresa o institució.

L’equip directiu d’una empresa s’ha de renovar, ja que s’ha arribat a la conclusió que per avançar i progressar calen punts de vista i idees nous. Per això s’ha decidit escollir 10 treballadors per efectuar el relleu. Ara bé, d’aquests treballadors, quants haurien de ser homes i quants dones? Sent idíl·lics la proporció hauria de ser equilibrada (entenen equilibrada com una proporció de 6-4 o 5-5) donant peu així, a un equip equitatiu i igualitari. Teòricament aquests 10 treballadors s’haurien d’escollir basant-se en les capacitats professionals de la persona independentment del seu sexe. Tanmateix el fet que es produeix habitualment és que es seleccionen habitualment més homes que dones, encara que ens trobem en una situació d’igualtat: estudis, experiència, aspiracions. El concepte treballat en aquest document defensa que aquesta circumstància no és casual, no és arbitrària ni anecdòtica sinó un fet força evident i totalment estès.

2.1. Origen del terme

El 1978 va tenir lloc una conferència a Manhattan (*WomanatWorkExposition*) patrocinada per la *Women’sActionAlliance*⁸ en la que activistes feministes, directors de Recursos Humans i altres investigadors debatien els rols canviants de la dona.

En general la visió dels participants era significativament diferent a la de Marilyn Loden, creadora del terme *GlassCeiling* (*sostre de vidre en català*). Focalitzaven l’explicació en la socialització de la dona, en com es comportava (de manera autocrítica) i en la precària imatge que tenia de si mateixa. La síntesi era: la dona no aspirava a millors llocs de treball per la seva baixa autoestima.

⁷És com la Junta de Castella i Lleó ha descrit el fet que el sostre de vidre sigui imperceptible als ulls però que existeixi en realitat.

⁸Organització creada l’any 1971 (durant la segona onada del feminisme) als Estats Units que té com a objectiu la defensa de la dona i del col·lectiu feminista.

La visió de Loden però, es basava en evidenciar la diferència de salari que hi havia entre home i dona, l'exaltació i exageració de les errades de les dones en llocs decisius, el petit reconeixement dels èxits i de la falta de recolzament emocional. És a dir, els seus companys qüestionaven les capacitats femenines per separar la vida privada de la professional, hipersensibilitzaven la dona i es basaven en els estereotips acceptats socialment per justificar la situació de desigualtat viscuda en canvi Loden apel·lava a altres qüestions que es recolzaven en dades empíriques.

“L’invisible sostre de vidre, les barreres que dificulten l’avenç són organitzatives i no personals, estant tenint un impacte molt més gran a les aspiracions professionals de la dona”⁹ Amb aquesta frase Loden vol aclarir que el causant d’impedir el ple desenvolupament professional de les dones són unes limitacions que van més enllà de les suposades característiques d’ésser dona i remet a qüestions externes a elles.

Per una altra banda, no només ha estat Loden l’única en fer servir aquest terme, ans al contrari, des de la seva primera menció s’ha anat utilitzant freqüentment en els articles periodístics que parlaven sobre la vida laboral de la dona. Com per exemple; al març de 1984 Gay Bryant editora de la revista *WorkingWoman* va utilitzar el terme als seus articles i més tard va col·laborar en la creació del llibre: *L’informe de la dona treballadora: als negocis dels anys 80* on feien menció al terme. O també a l’article del *WallStreetJournal* al 1986 “El sostre de vidre: Per què les dones no semblen trencar la barrera invisible que els bloqueja des de els llocs de treball superiors?”

2.2.Marilyn Loden

Marilyn Loden és la fundadora de Loden Associates Inc. Una empresa situada a Florida, Estats Units. Respecte la seva carrera professional, durant gran part d’ella ha investigat i estudiat tot tipus d’organitzacions socials, governamentals, legislatives i educatives que invertissin o que estiguessin implementant programes per construir cultures d’organització inclusiva que aprofitessin el talent del treball global. Avui dia Loden treballa amb alts executius i els seus equips per augmentar la innovació i millorar l’avantatge competitiu.



9 Fragment del discurs de la Marilyn Loden a la WomanatWorkExposition.

Ha escrit tres llibres. Dos dels quals, *Lideratge femení i Com tenir èxit en els negocis sense ser un del nois*, tenen l'objectiu de definir l'estil de gestió únic de moltes dones professionals i de com el "sostre de vidre" entorpeix el pas de les dones que aspiren a funcions de lideratge visibles. El tercer es diu *Implementant la diversitat* en el que descriu les claus per la inclusió i l'ús eficaç del talent divers.

2.3.Desenvolupament del concepte

Aquest concepte va ser estudiat i definit sobretot per estudiosos i estudioses de la sociologia i l'economia des de mitjans de la dècada dels vuitanta, especialment en països anglosaxons. Diferents sociòlogues han descrit aquest concepte. Els més destacats són: Carr-Ruffino, Lynn Martin, Davidson i Cooper, i , Morrison. En totes les seves definicions queda clar que es tracta de regles o barreres difícils de detectar. Es dona sobretot quan les dones s'apropen als esglaons més elevats de l'escala professional. Malgrat que també dificulta el seu accés al propi treball. Es refereix sobretot a les limitacions que els hi dificulten avançar en la seva carrera professional. Quan més amunt és la jerarquia institucional, menys dones hi ha. La conclusió a la que arribo és clara: les dones són una minoria, que pateixen serioses dificultats per accedir i mantenir càrrecs de direcció. Són unes elits discriminades.

És un sostre, perquè es presenta com el límit màxim al que es pot aspirar i que impedeix en la majoria d'ocasions continuar avançant. És invisible, perquè no es fa difícil d'identificar ja que no es correspon amb lleis, normes oficials establertes ni amb codis socials registrats. Són unes barreres secretes i difícils de detectar.

En 1987 Morrison va desenvolupar un dels estudis pioners en aquesta àrea: *Breaking the glass ceiling*, en el que defineix el fenomen del sostre de vidre com una barrera subtil que es torna transparent, però que resulta un fort impediment perquè les dones puguin accedir i moure's amb facilitat per les jerarquies corporatives.

La teoria, i el sentit comú, ens diu que els criteris que haurien de ser els més rellevants per aconseguir un lloc en l'alta jerarquia de les empreses haurien d'estar associades amb els coneixements que es tenen, l'esforç i les capacitats o habilitats, però no és aquesta la realitat, ja que malgrat que sovint una part important de dones compleixen els criteris anteriorment assenyalats, la gran majoria d'elles ens assenyalen que accedir a aquells llocs es tracta d'una realitat inabastable.

Segerman-Peck (1991) ho defineix com un conjunt de mecanismes discriminatoris, invisibles aparentment, que marquen un límit difícil de sobrepassar en l'ascens professional de les dones.

Wirth (2002) defineix el sostre de vidre, com el conjunt de barreres invisibles amb les que ensopeguen les dones en el desenvolupament de la seva carrera professional dificultant o impossibilitant aconseguir assolir llocs en l'últim esglaió empresarial.

Eagly y Carli (2004) assenyala que el sostre de vidre consistiria en una barrera imposada pels prejudicis i la discriminació, que es manifesta en una desproporció entre homes i dones en els llocs de lideratge. Les dones tenen menys oportunitats d'exercir els càrrecs de lideratge, encara que posseeixin els mateixos coneixements i un recorregut professional idèntic al dels homes. Engloba codis no escrits i dispositius intangibles als que de forma continua, arrelada en el passat, s'enfronten les dones i els implica una barrera professional que les relega i circumscriu bàsicament a llocs intermedis, encara que les seves capacitats siguin molt adequades per promoure's en nivells superiors.

Malgrat que el concepte del sostre del vidre va ser originàriament creat per referir-se a la carrera laboral de les dones que malgrat disposar d'una formació educativa superior i estar molt ben qualificades en les seves feines no podien ascendir, o almenys ho feien d'una forma desigual i amb més dificultats que els homes, posteriorment aquesta metàfora s'ha utilitzat per referir-se a altres àmbits i col·lectius que es veien discriminats. Sobretot es va aplicar per referir-se als obstacles que impedeixen avançar a qualsevol minoria: siguin per qüestions ètniques, per les seves creences religioses, per l'orientació sexual o per la seva nacionalitat. Tanmateix, aquestes minories que també es veuen afectades pel sostre de vidre no seran l'objecte d'estudi del meu treball.

2.4. Tarannà invisible

Malgrat aquesta aparent invisibilitat els diferents estudis i les dades que aquests ens aporten ens demostren la seva existència. Aquesta barrera no és un ficció, malauradament és real. Si n'analitzem qualsevol ens trobem que els resultats mostren la limitada presència de les dones en el càrrecs de direcció i en professions tradicionalment associades amb el gènere masculí.

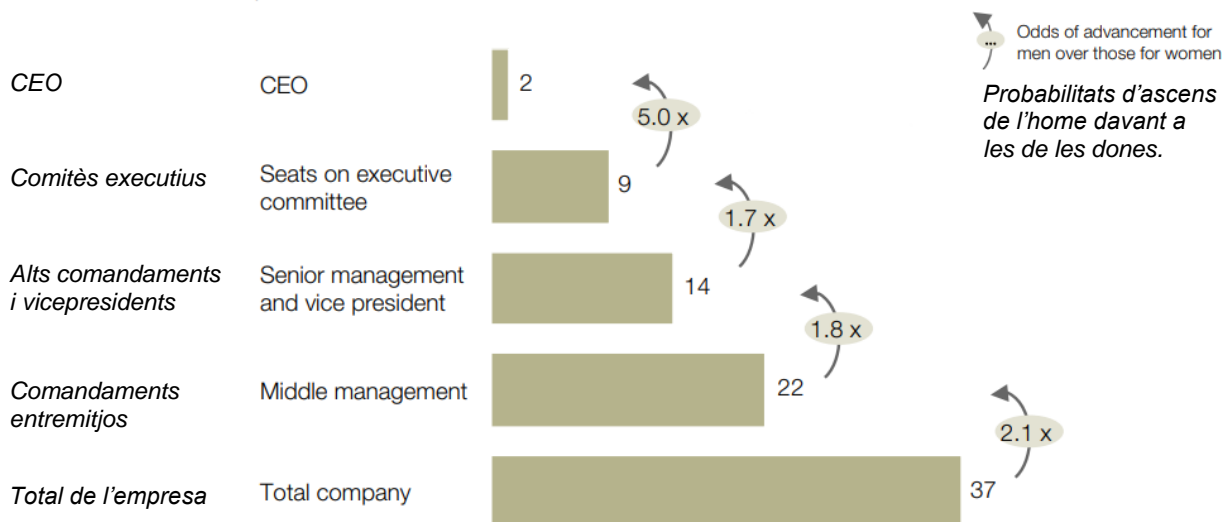
Segons un estudi de la OIT ("Breakingtheegalssceiling: Women in management de Linda Wirth) presentat al maig del 2001, les dones només exercien entre 1-3% dels càrrecs executius més elevats en les grans empreses mundials; només vuit estats tenien com a cap d'estat una dona; només el 13% dels parlamentaris mundials eren dones i només un 21% de països comptaven amb dones realitzant tasques judicials; encara que les dones representaven el 40% de les organitzacions sindicals, només l'1% dels dirigents sindicals eren dones; que les diferències salarials arribaven a ser d'un 10 a un 30% en perjudici de les dones; i, que les dones seguien sent les responsables de les tasques familiars i de la llar, feines no retributives però que perjudicaven notablement la seva promoció. Les dades eren contundents.

Percentatge mig de dones en els diferents nivells organitzacionals

Número de companyies = 130*

Average percentage of women at various organizational levels

Number of companies = 130¹



¹ Companies with more than 10,000 employees and/or revenues greater than €1 billion, and that provided data

SOURCE: Women Matter 2012; McKinsey

*Companyies amb més de 10.000 treballadors i/o ingressos superiors a mil milions d'euros

Gràfic extret de l'informe americà: WomenMatter 2012: Makingthebreakthrough realitzat per la consultoria internacional McKinsey& Company en el 2012

Com es pot comprovar en aquest gràfic (a escala internacional), és evident que la presència de les dones en els alts nivells empresarials és baixa i que cada vegada que es puja de rang, les probabilitats de trobar-ne una disminueixen i n'augmenten les de l'home. Si parem atenció a l'últim esglaó de la imatge veurem que és la posició en què més diferència hi ha entre home i dona.

Allí les possibilitats que un home sigui escollit abans que una dona es multipliquen per 5, per tant si en els anteriors hi havia una distància important entre un i altre, en aquest la diferència és abismal.

Quina raó hi ha darrera? La barrera invisible de la qual parlem.

Segons l'estudi realitzat per Catalyst al 2014, de les 500 majors empreses del ranking de la revista Fortune, només el 5% té com a membres del consell d'administració i direcció dones i de les 1000, 5,3%. Unes xifres escandalitzants, ja que representen que, 475, de les 500, no tenen cap dona en els consells d'administració i direcció i si ho apliquem al de les 1000, en són 947 que no hi compten amb dones.

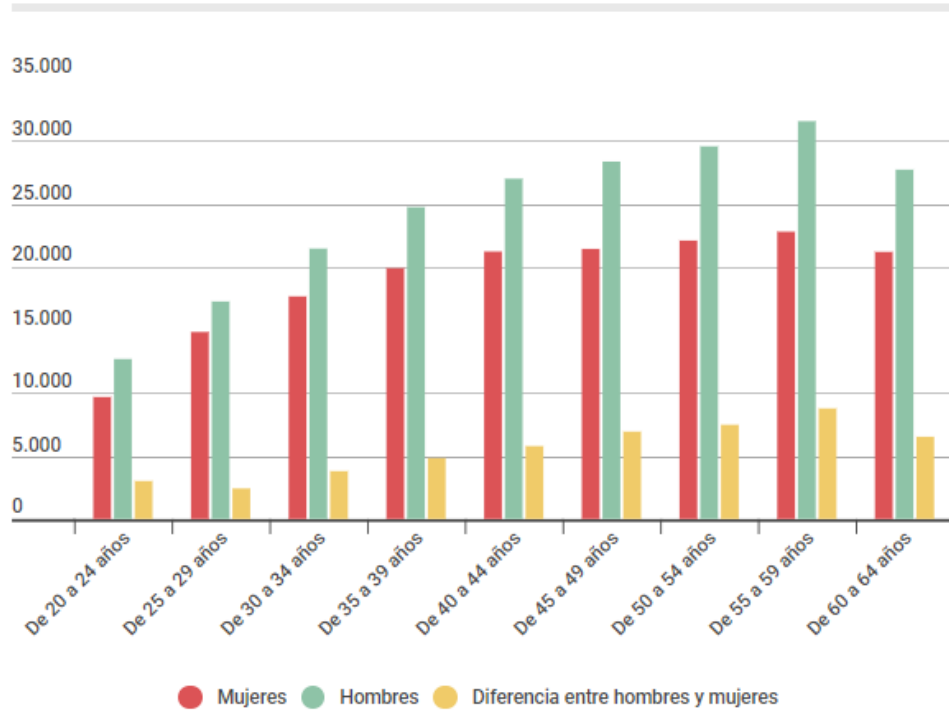
A Alemanya, segurament el motor econòmic de l'UE, les dades que ens proporciona l'Institut Alemany d'Investigació econòmica del 2010 són força reveladores: només el 2% dels membres dels consells de direcció de totes les empreses alemanyes eren dones. Per aquesta raó ja s'estan produint intents per modificar aquesta situació i model. Poso com exemple l'empresa Deutsche Telecom, que va anunciar al 2010 un projecte per aconseguir arribar al 2020 al 30% de dones en els seus càrrecs directius.

2.5. Bretxa salarial

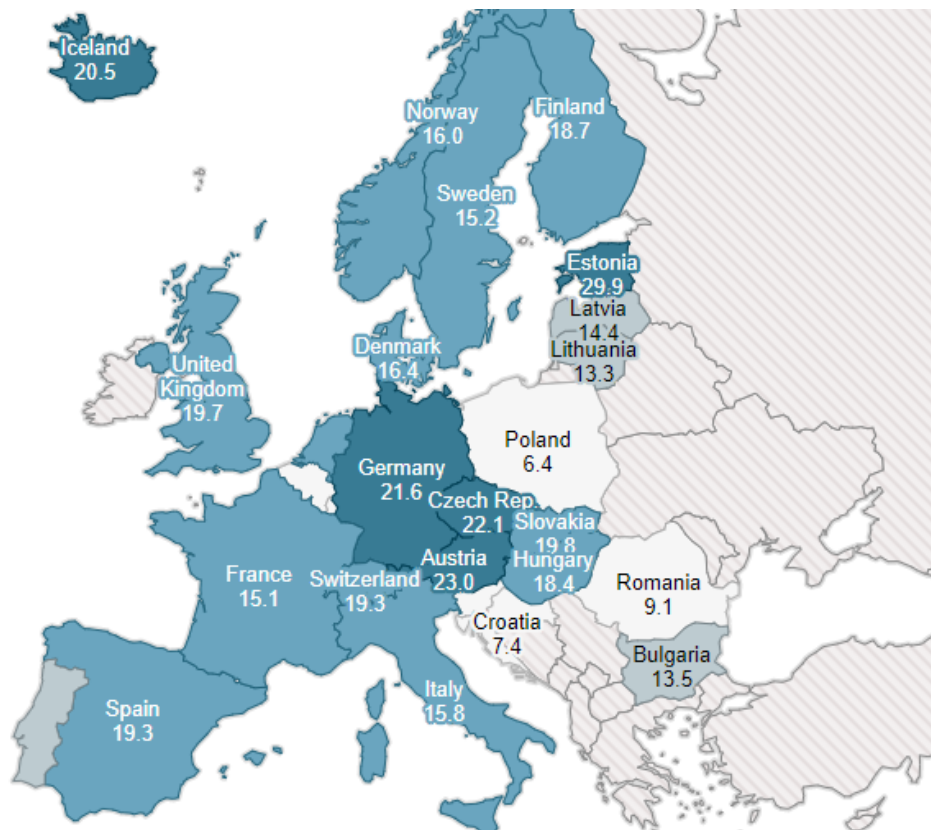
Amb les anteriors gràfiques i dades es pot percebre perfectament que en la cúspide de l'estructura empresarial la presència de la dona és testimonial, encara és pot fer més visible si és té en compte la diferència salarial que també es dona. Existeix una autèntica bretxa salarial. Les dones reben uns sous molt més inferiors per fer les mateixes feines—o vertaderament semblants—que els homes.

Com més endavant veurem, es dona una circumstància antagònica: les dones que arriben a desenvolupar càrrecs d'alt nivell executiu tenen una formació molt més elevada (afavorint un important estalvi a les empreses en formació), en canvi, tot i suposar per l'empresa un actiu més barat, això no es tradueix en la majoria d'ocasions, en sous més elevats, sinó que la dinàmica és totalment la contrària: cobren molt menys. Un contrasentit en tota regla.

Ganancia media por sexo



Gràfic extret del web Europa Press que utilitza dades extretes del INE (Institut Nacional d'Estadística)
 Mostra la bretxa salarial (en groc) entre homes i dones.
 Enquesta anual estructura salarial. Sèrie 2008-2015



Gràfic extret del web de la Vanguardia, que fa servir dades de la Comissió Europea. Mostra el percentatge de la diferència salarial entre homes i dones en la UE27 en 2013.

Per tal de corroborar les anteriors afirmacions sobre la diferència salarial s'han exposat un gràfic i un mapa, d'àmbit nacional i europeu respectivament, de manera que aquesta quedi totalment tangible en el treball.

En ambdós es pot observar com la bretxa salarial a Espanya ronda el 20-25%. En el primer podem veure que en els tres primers quinquennis de cotització la diferència és menor que quan l'edat augmenta, a pesar d'això la dona continua en tots els rangs d'edat per sota'l home —en concepte salarial—. A nivell Europeu és bastant elevada (a Espanya de les que més). S'entén doncs que la situació en la qual viuen les treballadores europees en funció dels salaris és molt desigual, ja que els salaris són molt més baixos que els dels homes.

2.6. Termes vinculats al sostre de vidre

Arran el sostre de vidre han sorgit conceptes associats amb la metàfora de la meua investigació. La majoria complementen la metàfora del sostre de vidre.

2.6.1. El terra enganxifós (StickyFloor)

De tots els conceptes que han aparegut el més associat amb el sostre de vidre és el "sòl enganxifós". Concepte que es relaciona amb l'existència d'elements que mantenen a les dones atrapades en la base de la piràmide econòmica.

A diferència del sostre de vidre, que afecta a les dones que ja gaudeixen d'una posició mitjana – elevada dins l'empresa, aquest terme fa referència a les dones que treballen en els nivells més baixos de l'escala professional. La manera en que afecta aquesta situació a les dones és que, en comparació als homes, elles tenen menys possibilitats d'ascendir des d'un començament (degut a la seva condició i al rebuig que això genera).

2.6.2. El laberint de vidre (GlassMaze)

La metàfora relata l'itinerari que les dones duen a terme al llarg de la seva carrera professional. A diferència dels clàssics, aquest laberint es caracteritza per tenir diverses entrades i sortides— a més de l'obvietat de la seva condició transparent que permet a la dona veure les seves companyes buscant una sortida adient per elles—. Aquestes entrades representen totes les opcions que tenen cadascuna de les dones per progressar en el món laboral. Tanmateix, com a tots els laberints, a mesura que s'hi van endinsant tot esdevé més complicat i confús. A l'intentar sortir-se'n, experimenten una pressió social externa que qüestiona les seves capacitats per

resoldre la situació i aquesta seria comparable a la quàdruple càrrega de treball (productiu, reproductiu, familiar i comunitari) que les dones suporten cada dia en anar a treballar.

És a dir, aquest terme el que vol comparar és la càrrega, en concepte de responsabilitats, que porten les dones durant el seu recorregut professional. Aquests processos angoixen i l'obstaculitzen "la sortida del laberint" (el seu progrés laboral).

2.6.3. L'escala de vidre (Glassescalator)¹⁰

Podria anomenar-se "escala mecànica" i de vidre perquè es vol relacionar amb el sostre de vidre i així fer un conjunt d'elements de "vidre" que representen diferents maneres de discriminar la dona. Consisteix en l'ascens veloç cap als llocs de treball més elevats dels homes quan comencen una feia nova —estereotipadament— relacionada amb la figura femenina. La clau d'aquest concepte es troba en la comparació que es fa de com és aquesta pujada o ascens: l'home puja en una escala mecànica cap a dalt sense més esforç de mantenir-se en peu mentre que la dona puja caminant per les escales normals.

En altres paraules, quan un home passa a formar part d'una organització ocupada majoritàriament per dones, per la seva condició d'home, les seves actuacions es consideren més adients provocant que ascendeixi més fàcilment. I en què es diferencien les seves maneres de fer de les de les dones? Doncs la clau resideix en l'arquetip¹¹ de treballador home i de lideratge masculí¹².

A un camp on predominen dones, l'home— per segona vegada, estereotipadament— és considerat més capaç que les treballadores a actuar com a gerent i després com a cap de planta i així va pujant de posició deixant enrere a la dona en posicions més baixes.

2.6.4. El penya-segat de vidre (GlassCliff)

Un cop la dona ha superat el sostre de vidre i aconsegueix una posició de lideratge, viu una sèrie d'experiències molt més delicades que els seus companys homes. El penya-segat de vidre és un terme que descriu com les dones són més propenses a

10 El fet que el nom sigui originalment en anglès provoca que la traducció no sigui massa adient.

11 Un arquetip o arquetipus és l'encarnació artística d'un conjunt de qualitats personals, de manera que esdevé símbol i model d'aquest. Esdevé en el model perfecte.

12 A la pàgina 30 s'expliquen el lideratge masculí i femení.

aconseguir posicions directives durant períodes de crisi o recessió, quan la probabilitat de fracàs és més alta. Sovint és degut a que l'organització està en crisi o a que ella no rep els recursos necessaris per dur a terme exitosament les tasques encomanades. La noció de "penya-segat de cristall" per referir-se a un perill implica l'exposició al risc de caigudes, però no és fàcilment evident.

Kristin J. Anderson¹³ considera que les organitzacions que ofereixen a les dones treballs difícils creuen que guanyen sigui quin sigui el resultat: si la dona té èxit, l'empresa millora tant la seva imatge com la seva economia. Si fracassa, l'empresa no empitjora, ja que rebrà l'aclamació externa per haver estat igualitària i progressista, i d'aquesta manera podrà tornar a la seva pràctica anterior de nomenar als homes. Per tant, de les dones capdavanteres no necessàriament s'espera que millorin la situació, però es veuen com a bones administradores de persones que poden assumir la culpa pel fracàs de l'organització.

Les dones executives són més propenses que els homes a acceptar les posicions de penya-segat de cristall perquè no tenen accés a la informació d'alta qualitat i el suport que normalment advertiria dels perills de la feina.

¹³Professora de la Universitat de Houston. Ha realitzat diverses investigacions sobre el penya-segat de vidre.

3. CAUSES

Aquesta situació de desigualtat és molt complexa. Les dones semblen que últimament es troben en una situació de major representativitat en els càrrecs gerencials, però aquest progrés és lent, irregular i sovint força descoratjador, ja que està ple d'obstacles i sacrificis. Aquesta situació encara és més difícil en aquelles professions reservades als homes. En aquest cas la seva presència és menor i es troben més aïllades.

1. En un primer moment es considerava que la principal raó que provocava aquesta situació de marginació de les dones estava provocada per la consideració que la formació acadèmica de les dones era insuficient i inferior a la dels homes. Avui dia tenim clar que no és un argument vàlid, ja que cada vegada més les dones posseeixen uns estudis superiors en tots els àmbits acadèmics. Fins i tot en les darreres investigacions s'observa com el percentatge de dones amb aquest nivell d'estudis és superior a la dels homes. Tot i això, que hauria de provocar un igualtat d'oportunitats per accedir a aquests llocs de poder o responsabilitat, la realitat no es correspon amb aquesta igualtat en el nivell de formació.

	Total			Universidades públicas			Universidades privadas		
	Ambos sexes	Hombres	Mujeres	Ambos sexes	Hombres	Mujeres	Ambos sexes	Hombres	Mujeres
Estudios de grado									
TOTAL	1.190.042	531.636	658.406	1.031.856	462.313	569.543	158.186	69.323	88.863
Ciencias Sociales y Jurídicas	567.630	221.112	346.518	477.949	184.654	293.295	89.681	36.458	53.223
Ingeniería y Arquitectura	219.484	165.881	53.603	201.682	152.192	49.490	17.802	13.689	4.113
Artes y Humanidades	119.577	46.313	73.264	113.576	43.718	69.858	6.001	2.595	3.406
Ciencias de la Salud	213.370	64.049	149.321	170.439	48.202	122.237	42.931	15.847	27.084
Ciencias	69.981	34.281	35.700	68.210	33.547	34.663	1.771	734	1.037

*Taula extreta del web de l'INE. Anuari Estadístic d'Espanya 2016: Educació Curs 2013-2014
Estudiantes de grau, per tipus d'universitat, sexe, i branca d'ensenyament*

Aquestes dades les podem observar a l'estudi fet per l'INE en el curs 2013-2014. En ell s'observa que en conjunt hi ha més dones amb titulacions que homes i que de fet, de les cinc branques de coneixement, quatre estan liderades per dones amb una significativa diferència (independentment de si la institució és pública o privada). Precisament en la branca de les ciències socials i jurídiques –on hi ha carreres de direcció i administració d'empreses– les dones són gairebé un 40% més que els homes. Finalment, l'únic àmbit on predominen els homes és als graus d'enginyeria i arquitectura, on els estudiants masculins constitueixen les 3/4 parts dels graduats.

2. Una altre motiu que s'assenyalava per justificar aquesta presència tan reduïda de dones en les esferes de poder era que aquests càrrecs no es corresponien amb les seves aspiracions personals. Sovint s'ha considerat que a les dones no els agrada competir tant com als homes i que per aquesta raó tenen menys possibilitats d'arribar-hi. Trobem aquesta ideologia en afirmacions del tipus: *a les dones els fa por ocupar llocs d'autoritat o a les dones no els interessien els llocs de responsabilitat*. Hi ha dones que, fins i tot, acaben assumint i interioritzant aquesta concepció, com si fos realment la seva decisió.

3. Aquesta discriminació també està motivada pel sexisme, que malauradament encara existeix. Per antigues tradicions que han creat formes i relacions d'interpretar el poder de forma diferent segons el gènere. Aquest sistema patriarcal ha establert rols de gènere diferenciats, on les dones han estat sempre identificades com un element subordinat al rol de l'home.

L'organització de la societat i la funció que han de desenvolupar els individus ha estat durant molt de temps estipulat per un cultura exclusivament masculina. Per aquesta raó, els homes han imposat el seu estil de lideratge i els trets que consideren que són els propis dels dirigents exitosos d'una empresa. Un sistema androcèntric que va originar aquesta discriminació, aquesta desigualtat entre homes i dones, però que també ho ha promogut i ho ha mantingut. D'aquesta manera la forma d'interpretar i valorar l'accés a la jerarquia empresarial respon a idees, valors i interessos masculins.

En conclusió, les principals barreres que impedeixen a les dones promocionar-se amb una situació d'igualtat estan originades per estereotips de gènere, que provoquen que tinguin sempre avaluacions pitjors que els homes. La cultura empresarial ha estat – encara ho és – totalment masculina, i per aquesta raó, ha marginat i obstaculitzat l'estil propi de la dona. Ha instaurat un model que imposa la idea que les característiques del gènere femení no són les adequades per accedir i aconseguir l'èxit en els càrrecs més alts de les empreses. Un bon directiu cal que tingui les qualitats masculines. Per aquesta raó moltes dones han trobat com única sortida imitar aquest model masculí per intentar accedir a aquests llocs. Però aquesta circumstància ha impossibilitat el desenvolupament del seu propi estil i alhora ha obstaculitzat l'èxit d'altres dones. En conclusió aquesta situació ha provocat lògicament que les dones tinguin menys oportunitats de desenvolupament en el món laboral.

Per aquest motiu s'han imposat uns rols plens de prejudicis , que afavoreixen al gènere masculí. Aquesta classificació social s'imposa des de ben petits, i ajuda a que els nens i nenes ho assimilïn i un cop reconegut els hi resulti molt difícil modificar-lo, ja que la majoria acaba acceptant aquesta interpretació. Als homes se'ls considera agressius, competitius i assertius. En canvi a les dones interessades per les relacions interpersonals, ja que això ho relacionen amb la seva maternitat; febles, submises i poc competitives.

Aquesta forma de descriure els estereotips de cadascun dels sexes provoca que les dones siguin pitjor avaluades per aquestes qualitats, ja que es considera que les característiques femenines no són les necessàries per realitzar les tasques de direcció. Això provoca que no es tinguin en compte de la mateixa manera els seus èxits i que sovint, quan tenen lloc, se'ls relacioni a elements que no provinguin de les seves capacitats.

4. Les tasques familiars i la maternitat. Aquestes funcions, els homes les han associat com a responsabilitat de les dones i s'han convertit en una de les barreres més importants. Es produeix una dualitat laboral, ja que la majoria de les dones a més de realitzar la seva feina, es responsabilitzen i porten el pes de casa seva. Aquesta doble càrrega és molt difícil de compaginar. Per això, moltes dones opten per no acceptar promocions laborals si això els suposarà dificultats i una reducció del temps que li poden dedicar als seus fills. Pensem que no existeix una política laboral que faciliti la conciliació entre el treball i les responsabilitats familiars. Només algunes empreses, les grans corporacions disposen de polítiques actives de gènere.

Per aquesta raó, la majoria de les dones que arriben a alts càrrecs no tenen responsabilitats familiars. Sovint es considera la família com una barrera que limita la seva trajectòria professional. Els estudis assenyalen que les dones (68%) prioritzen l'equilibri entre la vida personal, familiar i professional per damunt del repte d'un nou treball i un augment del seu sou (41%).

5. L'estructura de la pròpia empresa i de la indústria en general. Segueix una estructura jeràrquica, on la majoria de les eleccions dels seus càrrecs segueix el principi de cooptació¹⁴. Un sistema on l'amiguisme i la solidaritat de gènere està molt present.

¹⁴Principi de cooptació. Sistema d'elecció de nous membres d'una assemblea o una comunitat basat en la designació per part dels membres que ja en formen part. (<http://www.diccionari.cat/lexicx.jsp?GECART=0035490>).

Al poder en les empreses s'accedeix no només per mèrits (experiència i formació) sinó també per contactes. En aquest sentit no es pot oblidar que els grups dominants en les empreses han estat majoritàriament homes, i aquests exerceixen pressions per mantenir aquesta situació – statu quo-. D'aquesta manera, el treball de moltes dones es feines tradicionalment masculins ha estat observat d'una forma inquisitiva pels seus companys homes. Provocant que se'ls exigeixi un nivell d'excel·lència, és a dir, una major responsabilitat.

6. Menys recolzament social. També afavorit per la situació del mercat laboral i per les característiques del treball que tenen. A més per la influència que exerceix la família en la seva carrera professional.

3.1. La teoria del rol social d'Eagly

Com he assenyalat en el punt anterior, sembla ser que les causes reals que dificulten aquest accés de la dona es troba en la pròpia organització i el seu entorn. La discriminació prové de l'accés a les xarxes masculines i sobretot per la potenciació i inclinació cap a l'estil de lideratge masculí.

Una comunitat necessita estar organitzada per a garantir uns recursos econòmics i uns medis mínims de subsistència. Per a fer-ho possible cal una divisió de les tasques i es en aquest moment on s'evidencien els estereotips que es relacionen amb la dona i l'home treballadors. Precisament la sociòloga Eagly el que assenjala és que aquesta divisió es fa a partir d'un conjunt de prejudicis intangibles, arrelats en el passat, que enfronta el rol de les dones al dels homes, i que instaura en la seva formació una barrera professional que les relega i circumscriu bàsicament a llocs intermedis, encara que les seves capacitats siguin molt adequades per promoure's en nivells superiors.

Un dels aspectes més importants de la teoria del rol social d'Eagly consisteix en la "naturalització del fenomen social", una nomenclatura que representa la creença que les lleis biològiques justifiquen el desenvolupament dels comportaments femenins i masculins. De tal manera que els dictàmens desproporcionats de l'organització patriarcal es transformen en la convicció de considerar les "capacitats biològiques particulars", segons les quals la dona és més efectiva cuidant i obeint i l'home ho és dirigint i ordenant, com a justificació de la partició de les tasques.

És a dir, aquesta teoria manifesta dos prejudicis vers les dones i el seu rol social: el fet de ser dona dictamina la seva incapacitat a l'hora de portar a terme el rol de líder i exercir la direcció d'una empresa.

3.2. El lideratge femení i masculí. Diferències i valoració

Tot i tenir la intenció de ser objectius i intentar allunyar-nos dels estereotips existeixen diferències innegables entre les formes de dirigir femenines i masculines. Cal dir però, que la major part d'aquestes resideix en les habilitats i actituds que homes i dones han après durant la seva infància, aquelles que marca la socialització.

D'entrada és important aclarir que hi ha dos tipus de lideratge: el femení i el masculí. Aquests però, no han de ser necessàriament posats en pràctica pel gènere que "marca" la paraula sinó que en el que es basa l'un i l'altre és en l'arquetip femení i masculí; en les característiques que generalment es relacionen amb cada gènere. Amb altres paraules, no cal ser dona per aplicar el lideratge femení, ni home per aplicar el masculí.

La característica que més evidencia la diferència entre els dos models de lideratge és la capacitat d'escoltar; el fet de ser receptiu i estar predisposat a tenir en consideració altres punts de vista. Aquesta distinció va acotada per saber adaptar-se i deixar de banda l'exaltació del jo, és a dir, l'ego. Considerar altres opinions com una manera d'arribar a l'objectiu final sense fixar-se d'on hagi vingut la idea és la clau del lideratge femení.

És propi del lideratge masculí l'ús de l'excessiva lògica i racionalització dels fets, això enredereix la presa de decisions i l'explotació de totes les oportunitats que es presenten. El lideratge femení, en canvi, és molt més instintiu i saben valorar més ràpid i millor que el masculí les opcions que tenen i decantar-se per una o una altra. Això fa al femení un model de lideratge més efectiu en la presa (o no) de decisions crítiques i/o arriscades.

El lideratge masculí es caracteritza per ser estricte i autoritari mentre que una de les bases del lideratge femení és el treball en equip. És a dir, el masculí és un líder transaccional; rebaixen la relació amb els seus subordinats la simple retribució pels serveis prestats o al càstig si aquests no són correctes. Contràriament el lideratge femení és transformacional(jeràrquic i unidireccional); busquen l'intercanvi amb els seus subordinats per assolir un objectiu en comú, més democràtic, obert, dinàmic. Cerquen que la gestió de les interaccions siguin positives per a tots i intenten prendre decisions a partir d'una base el més informada possible.

En relació al treball en equip està la flexibilitat i la capacitat de negociació d'ambdós lideratges, trets que de golejada fa millor el femení. Això és degut a l'ego. La persona

que exerceix el lideratge masculí se sent inferior si, al cap i a la fi, la seva idea no era la millor. En comptes de valorar que una altra persona ha facilitat la presa d'una decisió amb una bona aportació, el personatge en qüestió es frustra de manera que (segurament) intentarà treure mèrit al treballador.

És una característica de lideratge femení la capacitat empàtica i assertiva. Com s'ha comentat abans, l'arquetip femení es basa en els valors que s'aprenen a la infantesa i es comú trobar més dones que s'identifiquin amb aquests adjectius. Això és degut a que són trets que identifiquem amb la figura d'una mare i en conseqüència les nenes més que els nens tendeixen a aprendre conductes que veuen reflectides en aquella figura, ja que se senten identificades, si més no, per tenir el mateix gènere.

Amb l'empatia venen les habilitats interpersonals i la intel·ligència emocional que són pròpies del lideratge femení. A l'arquetip masculí, en canvi, li costa molt mostrar i entendre els sentiments, situació que dificulta al lideratge masculí mantenir una bona relació amb els seus subordinats.

Finalment, la darrera característica que diferencia als dos lideratges i que afavoreix al lideratge femení de nou és la disposició de compartir informació. Sembla molt difícil per al lideratge masculí delegar tasques i compartir dades per tal d'assolir un objectiu, mentre que el lideratge femení utilitza aquesta habilitat en el seu favor sent un model de lideratge molt més productiu.

Amb aquesta valoració dels trets dels diferents models no es vol decidir quin és el millor, ja que la combinació dels dos pot ser el doble d'efectiva. Però sí que cal recordar que moltes habilitats del lideratge femení són molt adients per la personalitat que ha de tenir un bon líder. Per aquesta raó, les dones han de trencar el sostre de vidre. Doncs és evident que les dones són tan vàlides com els homes per liderar i dirigir una empresa utilitzant cadascú les seves habilitats i explotant-les a favor de l'empresa independentment del seu sexe.

4. PER QUÈ S'HA DE TRENCAR EL SOSTRE DE VIDRE?

Una de les conclusions més evidents és que el model de gestió empresarial tradicional comença a qüestionar-se, i es planteja, d'una forma més àmplia, la necessitat de canvis i alternatives. Les empreses no es poden permetre una discriminació cap a les dones.

Precisament la majoria d'investigacions assenyalen els aspectes positius que s'experimenta quan aquestes implicacions s'esvaeixen; diversos estudis assenyalen les avantatges competitives que s'obtenen al trencar aquestes barreres. En aquest sentit és molt il·lustratiu les dades que vaig trobar de l'estudi d'Adler (2001): "Women in the executive suite correlate to high profits". En aquest estudi es demostrava que les empreses amb una major presència de dones directives obtenien millors resultats que la resta d'empreses del seu sector en tres criteris: ingressos, actius i capitalització borsària. Segons el Gender Gap report de 2014, publicat pel World Economic Forum, existeix una relació evident entre els països que tenen menys diferències de gènere i els que són més competitius econòmicament. Voldria complementar aquestes dades amb el que també assenyalava l'estudi Catalyst del 2008, realitzat sobre les 500 majors empreses del món. Les conclusions d'aquest estudi assenyalaven que les empreses que comptaven amb un major nombre de dones en els llocs de direcció obtenien millors resultats econòmics en general. No voldria simplificar la causa a la presència de les dones, sinó que la principal causa es troba en que recuperen i disposen del màxim talent de qualsevol dels sexes. És a dir, no és només un tema ètic, sinó d'eficiència empresarial.

Actualment, en un món tan globalitzat les empreses líders comencen a reconèixer que la diversitat és un valor essencial i necessari. Cal aprofitar la perspectiva femenina i combinar-la amb la masculina, menystenir-la perjudicarà la competitivitat i l'organització, i dificultarà el progrés. En aquest sentit, al 1998, es va publicar un estudi fet des del 1980 a les 215 empreses del llistat Fortune. Els resultats van ser clars: les empreses amb un major nombre de dones executives superaven la rendibilitat mitjana de la resta d'empreses.

En aquest sentit cada vegada més institucions plantegen mesures que afavoreixin aquests canvis i esborrin, o almenys redueixin, les barreres que eviten un ascens en igualtat de condicions de les dones a les organitzacions empresarials.

En el treball he procurat demostrar tal com alguns assenyalen autors que les direccions masculina i femenina no són percebudes de la mateixa manera. Que l'estil de lideratge i el comportament dels dos sexes sigui diferent no s'ha d'utilitzar per discriminar el rol de les dones, sinó per entendre que aquesta situació pot ser molt potent i favorable pel progrés de les empreses. Aquestes diferències si es complementen poden crear sinèrgies positives que augmentin l'efectivitat organitzativa. Fer el contrari, mantenir les barreres, només afavoreix a obviar una part significativa de talent.

De fet, el PetersonInstitute¹⁵ en el seu estudi: "Is GenderDiversityProfitable? Evidencefrom al Global Survey"¹⁶ defensa que la necessitat d'incorporar les dones en els llocs de direcció va més enllà de qüestions merament ètiques, també responen a raons competitives i de negoci. La presa de decisions en l'empresa és millor quan els equips de direcció són mixts, ja que l'anàlisi dels problemes és més complet, augmenta les alternatives d'acció, i els plans de procediment són més realistes i detallats. S'obtenen fins i tot millors resultats econòmics i un millor desenvolupament de les competències.

Per refutar-ho utilitzen els següents arguments:

- La incorporació de dones en els llocs directius comporta un estalvi en costos i també en l'aprofitament del talent intern; minimitza els costos de formació.
- Acollir dones promou l'atracció, retenció i promoció del talent extern, ja que la creació d'un entorn laboral que fomenti la diversitat de gènere contribueix a la incorporació a les empreses de dones altament qualificades.
- Una composició heterogènia dels llocs d'alta direcció contribueix a una millor comprensió de les diferents realitats existents en els mercats, degut a que les dones representen el 51% de la població.
- Aporta creativitat i innovació.
- Millora la qualitat de la resolució de problemes, ja que els perfils diversos de persones aporten un ventall més ampli de solucions possibles.

15 Institut americà per a la recerca i estudi de l'economia internacional

16 Traducció: "És rendible la diversitat de gènere? Evidències d'una enquesta global "

5. COM ES POT TRENCAR?

A continuació es presenten dues opcions per superar la barrera que suposa el sostre de vidre i una federació que va néixer per combatre aquesta discriminació.

5.1. Discriminació positiva

La discriminació positiva es defineix com el conjunt d'accions o polítiques dirigides a afavorir uns grups minoritaris o que històricament han patit discriminació amb el principal objectiu de buscar l'equilibri en les seves condicions de vida donant-los un tracte preferencial en l'accés a certs recursos o serveis i també accés a determinats béns.

En vista de l'evident desavantatge amb que parteixen les dones a l'hora d'assolir un càrrec, no tan sols en termes del sostre de vidre sinó en la vida laboral de la dona com a conjunt, va sorgir aquest tipus de mesura correctiva. Segurament com un intent de solucionar aquesta desigualtat. No es pot negar però, que en una primera instància pot resultar efectiva, no obstant, fins a quin punt aquest remei és remei i no una altre manera d'infravalorar les capacitats femenines per arribar a assolir un treball per mèrits propis?

Vegem un exemple per aclarir la situació: Un home i una dona competeixen en una carrera. Ell parteix de la línia de sortida i ella ho fa uns metres per darrere. A causa d'això, moltes persones defensen la necessitat de polítiques que corregeixin el desavantatge inicial, per decret. Però també hi ha qui dubta que sigui el millor camí per aconseguir un món més just. "En igualtat de condicions, mèrits i capacitats, intenten facilitar la presència del sexe infrarepresentat"¹⁷

"Les polítiques de discriminació positiva impliquen el minvament de les prerrogatives associades a un determinat sexe, classe social i raça. D'aquí les resistències que provoquen"¹⁸ Això significa que, no només és una solució a curt termini sinó que es rotundament rebutjada pels que en surten beneficiats. Malgrat la seva efectivitat qüestionable, el que sí desemmascara totalment és la posició dominant en la que es troben els homes.

¹⁷ Diu Noelia Igareda, professora de Filosofia del Dret a la Universitat Autònoma de Barcelona. En relació a la discriminació positiva a dones.

¹⁸ Opina en Eguzki Urteaga, professor de Sociologia en la Universitat del País Basc. En referència als detractors de la discriminació positiva cap a les dones.

Aquests tracten de justificar la seva reacció apel·lant a la suposada igualtat que es busca, posant en dubte la igualtat d'aquestes mesures i dels drets dels ciutadans.

Estem doncs, davant d'un problema de privilegis que es perpetuen a través de mecanismes culturals. Els homes, en general, no són conscients dels avantatges dels que gaudeixen cada dia pel simple fet de la seva condició (de gènere). Malauradament, les lleis d'igualtat que es puguin implantar no seran capaces de canviar-ho si falla la voluntat política, la sensibilitat i el compromís per fer-ho possible.

5.2. Polítiques de conciliació

Es tracta de mesures que quedin registrades dintre l'ordenament jurídic d'un territori amb la intenció d'ajudar a superar aquestes desigualtats. Els seu objectiu és que els treballadors i treballadores disposin de temps per dedicar-se a la seva vida privada. Des del moment que s'ha afirmat en el treball que el pes de les tasques domèstiques i familiars el porta la dona, l'aparició d'aquesta reglamentació és una eina necessària per evitar que aquestes responsabilitats siguin la causa que impedeixi el seu progrés laboral.

Convé senyalar que en diferents països del món s'ha portat a terme una nova tasca legislativa per tal de perseguir i superar situacions de marginació per la dona. Augmentant les mesures relacionades amb la igualtat de gènere. En el cas de l'Estat espanyol, caldria destacar la Llei de Conciliació del 1999, i també la Llei sobre la Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones són un esforç precisament per corregir aquestes discriminacions. Les pròpies Comunitats Autònomes estan desenvolupant polítiques i programes de conciliació perquè les empreses els hi resulti més senzill aplicar-les. Tanmateix malgrat que són eines molt necessàries i imprescindibles per produir aquest canvi, la legislació ha de ser més exigent, perquè sovint reconeix aquesta igualtat formalment, però la igualtat real encara està molt llunyana.

5.3. The Federal GlassCeilingComission

L'any 1991 als EEUU es va crear la Federal GlassCeilingComission. És una comissió encarregada d'eliminar les barreres artificials que impedeixen l'avenç de les dones i de les minories racials. Pretén millorar les oportunitats de les dones i minories per arribar a posicions executives, de lideratge i decisives en els negocis.

La comissió va realitzar un ampli estudi de la societat i de l'economia dels Estats Units i en un document va fer un recull de totes les recomanacions que servirien per combatre aquesta barrera anomenada sostre de vidre.

Malgrat la possible productivitat de l'estudi, el trencament definitiu del sostre de vidre no dependrà d'un sol acte o empresa sinó de la culminació de tot un procés.¹⁹

¹⁹ Totes les pautes i recomanacions s'han adjuntat als annexos en forma d'esquema/ *check-list* completament traduït al català.

PART PRÀCTICA

6. SUBJECTES

Les dues dones a les quals s'ha entrevistat han estat: Àlicia Romero Llano (41 anys) i Núria Montellà Carlos (48 anys). La primera ha estat escollida per haver assistit a la institució on l'autora estudia i per treballar en un dels sectors més masculinitzats que existeix: el polític i la segona ha estat considerada per la seva antiguitat en la mateixa empresa, fet que donarà una millor perspectiva per poder observar la seva trajectòria professional, que podria haver estat ascendent (a causa del temps acumulat en la mateixa organització).

Ambdues són o de la comarca del Maresme i han estudiat a la seva capital; Mataró, on s'ha redactat el present document. Amb l'elecció d'aquestes s'ha volgut complir un dels requisits dels treballs de recerca: que la investigació s'orienti en un marc geogràfic proper al redactat.

L'entrevista va dividir-se en tres parts: l'àmbit familiar, l'acadèmic i el laboral, de manera que es pogués comprovar l'existència del sostre de vidre o algun tipus de limitació amb el mateix tarannà no tan sols en el món professional sinó també en situacions en les quals no és freqüent trobar anàlisis d'aquesta mena. No obstant això, a la vegada també es comenten situacions vinculades a altres tipus de discriminacions estudiades en el present document.

6.1. ALÍCIA ROMERO LLANO

Alícia Romero Llano va néixer el 20 de juny de 1976 a Caldes d'Estrac, Maresme. Treballa en el sector de la política i ha estat escollida principalment per la seva àmplia participació i experiència en institucions directives i de govern.

6.1.1. Anàlisi de l'experiència familiar

CONTEXT

Ha viscut en una estructura familiar estable –pares no separats– fins a l'edat adulta. És la gran de dues germanes (entre elles es porten tres anys). En aquesta situació es poden comentar els rols de cadascun dels membres amb comoditat.

REPARTIMENT DE TASQUES DE LA LLAR

El pes representatiu de les feines domèstiques el portava la seva mare, ja que no treballava amb la freqüència que el seu pare. Malgrat això, afirma que durant les temporades en què la seva mare treballava la responsabilitat domèstica també requeia sobre ella. Les dues germanes –diu– havien col·laborat per igual a la llar, realitzant petites accions com parar i desparar taula, endreçar les seves habitacions, anar a comprar petites comandes, etc.

COMENTARI

El fet que hagi viscut en una família nuclear²⁰ permet analitzar els rols de cada membre sense gaires dificultats. Respecte al sou que sustenta la família, la regularitat amb què el pare ha treballat en comparació a les etapes en què temporalment la mare ho ha fet deixen entendre que el sou base de la família provenia d'ell. Això pot voler dir que la mare, o bé no ha volgut treballar per poder dedicar-se a la cura de les criatures, o bé no pogut aconseguir una feina estable. Tant l'opció u com la dos emmascaren un fenomen previ al sostre de vidre (en aquest cas no sobre Alícia, però sí sobre la seva mare). En primer lloc, perquè la responsabilitat de la cura de les filles ha recaigut en la mare i en segon, perquè en les etapes en què va aconseguir una feina, aquesta no era segura.

20 Família nuclear. Formada per un pare, una mare i els seus fills. Les societats d'occident impulsen als seus membres a formar aquest tipus de famílies.

Per tant, no només la situació té correlació amb el terra enganxifós, que afecta les dones amb baix poder adquisitiu que opten a una feina, sinó que també la té amb un aspecte que al llarg de la part teòrica s'ha anat comentant: la inestabilitat laboral de les dones.

En relació a les tasques de la llar, cal assenyalar que Àlícia reconeix una separació de papers entre mare i pare. A més, assenyala que fins i tot durant les èpoques en què la mare treballava, era en ella en qui requeien les tasques domèstiques. Aquesta evident disparitat seria més gran si en comptes d'haver estat dues germanes haguessin estat germana i germà.

6.1.2. Anàlisi de l'experiència acadèmica

CONTEXT

Va estudiar BUP i COU al col·legi (salesià) Sant Antoni de Pàdua de Mataró. Després va llicenciar-se en Dret a la Universitat Pompeu Fabra. També va fer un Postgrau en Dret local i urbanístic a l'IDEC i un Màster en Direcció pública i governança a la institució universitària ESADE.

IDIOMES: Català, Castellà, Anglès i Francès.

DIFERÈNCIES ENTRE NOIS I NOIES A LES CLASSES

Va estudiar en un col·legi només per a nenes fins als 12 anys aproximadament, tot i que el canvi a mixt no va ser gens complicat per ella, ja que abans ja havia participat en activitats extraescolars amb nens. Als 14 anys va anar als Salesians de Mataró i no va tenir cap inconvenient ni cap dificultat per conviure-hi.

En arribar a BUP, a l'hora d'escollir els delegats de classe —que és un moment el que es podrien veure preferències cap al sector masculí o femení— no va patir cap tipus de discriminació, com tampoc el van patir cap de les seves companyes. De fet recorda el protagonisme femení en la figura de la delegada de classe. Respecte als resultats acadèmics —segons la seva experiència— eren les noies les que tenien millor expedient per norma general. Finalment aclareix que mai va sentir cap mena de discriminació per ser noia en aquest àmbit.

COMENTARI

La convivència amb els nois a la seva evolució acadèmica ha estat bastant idíl·lica. No ha tingut problemes amb ells ni s'ha sentit discriminada. Un detall que és interessant destacar és que segons l'entrevistada les noies sempre tenien els millors historials acadèmics. Aquest fet recorda que el 60% de titulades universitàries²¹ no arribaran a alts càrrecs malgrat la seva diplomatura.

DELEGATS DE CLASSE

En arribar a primer de BUP l'alumnat, acostumat a estar separat per sexes, podria haver reaccionat negativament al fet d'ajuntar-se amb l'altre sexe. Això però, no va passar ans al contrari va succeir amb total normalitat. Fins i tot va arribar a ser delegada de classe durant el batxillerat (durant un any va compartir la candidatura amb un altre noi).

COMENTARI

En aquest cas, el sostre de vidre va ser "trencat", ja que va arribar a ser delegada de la classe, que és la posició més alta assolible, a més, sense gaires dificultats.

EXIGÈNCIA PRÒPIA I EXTERNA

Alícia era molt exigent amb si mateixa. No tant perquè els seus pares li reclamessin res especialment sinó perquè davant una bona estudiant no sol ser necessari. D'altra banda comenta que inconscientment considerava que s'havia de guanyar el respecte dels altres (entenent per altres: professors, progenitors, companys/es i caps) per la seva condició de dona i en això diu que si que va notar una diferència respecte els nois "que ja el tenien guanyat". És a dir, s'autoexigia més perquè tenia la sensació que si no ho feia, no li reconeixerien la seva feina. "Els nois ja tenien un lloc a la societat i nosaltres, en canvi, ens hi havíem de situar"

Tant a la seva germana com a ella —almenys per part dels seus pares— se'ls exigia el mateix. És cert, però, que la seva germana, en ser la petita, va patir més la pressió d'arribar on la gran havia arribat. Malgrat això, les diferències entre les dues eren mínimes.

21 Dada extreta del gràfic que representa l'efecte piramidal. Terme creat per l'Anna Mercadé, directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia. (A la pàgina 16 d'aquest treball)

COMENTARI

Reconeix que les noies havien de guanyar-se l'acceptació que els nois ja tenien. El sostre de vidre i aquesta situació tenen una particularitat en comú: les dones han de treballar més intensament i millor per aconseguir el mateix reconeixement que els homes, que sembla que ja el tinguin guanyat només per la seva condició sexual. A més, la seva manera de ser la porta a implicar-se molt més i voler esprémer al màxim les seves capacitats —tret que serà necessari per aconseguir reconeixement extern.

6.1.3. Anàlisi de l'experiència laboral

CONTEXT

Va treballar dos anys a l'entitat financera Caixa Laietana. Més tard, l'any 1999 va ser elegida regidora de l'Ajuntament de Mataró en els àmbits de joventut, igualtat i esports. En els darrers 6 anys (fins al maig de 2011) va ser Tinent d'Alcalde d'innovació i Promoció de la Ciutat com a responsable del desenvolupament econòmic de la ciutat liderant projectes estratègics com la posada en marxa del Tecno-Campus Mataró-Maresme (universitats, recerca, empresa i innovació) institució que va presidir. També va treballar en la reforma del Mercat municipal, així com el Pla de promoció de la ciutat.

Després de ser regidora va incorporar-se al projecte Global-Lleida, una agència pública-privada de desenvolupament econòmic de la província de Lleida, va ser Directora de l'àrea d'emprenedoria i creixement empresarial. Més endavant va entrar a formar part de l'equip directiu de l'Ajuntament de Premià de Mar, com a gerent.

Milita al PSC (Parit dels Socialistes de Catalunya) des de 1996 i actualment és Secretària d'Economia, Emprenedoria, Treball i Economia Cooperativa al Partit dels Socialistes de Catalunya, també és Diputada al Parlament de Catalunya i Portaveu adjunt del grup socialista al Parlament de Catalunya i, finalment, Secretària d'Estratègies de Comunicació de la Federació Socialista del Maresme.

Aquestes activitats les ha anat complementant amb col·laboracions en consultoria i docència de l'IDEC (Institut d'Educació Continua de la Universitat Pompeu Fabra), ESADE (Escola Superior d'Administració i Direcció d'Empreses) i UPC (Universitat Pompeu Fabra) en àmbits relacionats amb el desenvolupament econòmic i la comunicació.

A més, forma part de la Junta Directiva del Club de Gestió Pública d'ESADE. D'altra banda ha format part d'entitats juvenils com l'AJEC (joves estudiants de Catalunya) i la JSC (joventut socialista de Catalunya). Va formar part del CNJC (Consell Nacional de la Joventut de Catalunya) i durant dos anys també va formar part del secretariat nacional.

DISCRIMINACIONS LOCALITZADES

- **Caixa Laietana**

Va començar-hi a treballar l'estiu del primer any de carrera (tenia 19 anys) fins que al tercer curs la van contractar per fer una substitució. Abans però, li van preguntar si tenia pensat tenir fills. Alícia va respondre que no s'ho havia plantejat encara. Avui dia quan pensa en aquell moment s'indigna perquè considera la pregunta una falta de respecte.

Durant aquests anys va tenir principalment companys i caps homes que van tenir un comportament cordial amb ella. Comenta que la seva feina a la Caixa Laietana era "gairebé l'última feina de totes" (treballava de caixera a les oficines), tanmateix, un temps després va passar a departaments interns de la Caixa. Allà, va tenir diverses disputes amb companyes a causa de la competència que hi havia entre elles. Segons ella, haurien d'haver tingut una actitud més col·laborativa entre elles. En comptes de treballar en equip es molestaven les unes a les altres i era contraproductiu.

Al cap d'un temps la van fer fixa però era molt jove i no ho veia clar per la qual cosa va plegar uns mesos després per seguir la seva carrera professional per altres vies.

COMENTARI

Aquest és el primer contacte amb el món laboral d'Alícia. A l'entrevista que li van fer en el procés de contractació a la Caixa, apareix la qüestió maternal; en concret una pregunta que vulnera la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones i l'Article 14 de la Constitució Espanyola, que precisament estableix la igualtat, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social i segons la qual la indignació actual de l'Alícia està totalment justificada. És a dir, qüestionar si tenia previst tenir fills és no només una falta de respecte sinó una pregunta il·legal.

L'experiència que té en aquell moment és doncs, escassa. Tanmateix, és interessant el fet que malgrat la situació, va pujar de categoria per mèrits propis (d'atendre als clients a treballar a departaments més ben remunerats). No obstant ascendeix a un grau mitjà-baix cosa que en primera instància és lògica—no es pot pretendre arribar a dirigir una empresa només entrar-hi i menys si no s'ha tingut experiència prèvia— però que segueix en un nivell en el qual les dones solen participar—el que es busca és trobar limitacions del sostre de vidre o fissures en aquest cas però en nivells més elevats de les empreses.

Un aspecte a ressaltar en l'experiència d'Alícia a la Caixa Laietana és la competència entre les dones a la feina. En comptes de recolzar-se les unes a les altres com un equip, hi ha un cert rebuig d'unes vers les altres probablement provocat per la por a ser reemplaçades, però que al cap i a la fi anirà en contra seva perquè impedirà que cap d'elles ascendeixi. A més, mentre se centren en la competició femenina els homes van ascendint i a la vegada fomentant aquestes confrontacions (sovint ho fan mitjançant comentaris o maneres d'actuar com per exemple alabar l'aspecte d'una i criticar la d'una altra).

- **Regidoria a l'Ajuntament de Mataró**

Temps després de plugar va tenir l'oportunitat d'entrar a la llista de PSC²² a Mataró i la va aprofitar. A l'ajuntament va tenir el primer enfrontament de caràcter discriminatori home-dona; en aquell moment hi havia 15 regidors homes i en entrar a la llista aconseguia la desena posició i per tant entrava amb certa comoditat a la regidoria. L'alcalde en aquell moment era en Manel Mas que li va proposar fer d'assistent i més endavant donar-li alguna responsabilitat justificant-se en què era molt jove i seria millor per ella. La resposta de l'Alícia va ser negativa; considerava —i així li ho va dir— que si havia aconseguit aquella plaça, era perquè el mateix alcalde havia deliberat que aquell perfil tenia les capacitats i defensava uns valors que serien tant afins com positius pel govern.

Alícia li va donar un ultimàtum condicionant que si no li donava les responsabilitats que s'havia guanyat marxaria. Finalment, l'alcalde va reconèixer el seu error i li va donar competències.

22 JSC. Jovent Socialista de Catalunya.

Un fet que destaca l'entrevistada és que el noi que la seguia en l'onzena posició tan sols tenia tres anys més que ella però a ell li van assignar competències sense entrebancs.

Puntualitza també diversos "consells" que tant els seus companys com el seu cap li donaven, tals com: tenir compte en sortir al carrer a la nit o vigilar amb la roba que portava. Ella estranyada d'aquests comentaris va preguntar als seus companys si els advertien d'aquesta manera, davant la negativa general la següent vegada que el seu cap se li va dirigir amb les mateixes intencions, ella va dir-li que sabia cuidar-se sola i que no calia que ell s'interessés. Fins i tot, el seu cap li va preguntar si tenia alguna mena de relació amb un company, ella li va contestar que trobava una falta de respecte aquella pregunta i que no la contestaria.

Va haver d'imposar-se des del primer dia, no obstant, era l'única persona a la qual li deien "nena" en comptes d'Alícia. A més, en reafirmar la seva posició li retreien "el caràcter que tenia" però, en canvi, el dels homes era completament normal i obvi. Esmenta que moltes vegades quan acompanyava l'alcalde a reunions les altres persones donaven per fet que era la secretària i se li dirigien com a tal.

Paral·lelament, al JSC (del qual era membre), va tenir lloc un succés que la va impactar; entraven moltes noies joves noves però aquestes eren les que més es renovaven (per tant el seu cicle evolutiu a l'organització era gairebé nul.)

Afirma que per la seva experiència sap que el món de la política, no només a l'ajuntament de Mataró sinó arreu el món, és un àmbit molt masculinitzat i molt masculista.

COMENTARI

Un molt bon exemple de sostre de vidre és la situació que va viure i la qual va ser causada per l'alcalde. En aquesta trobem moltes similituds amb la teoria: en primer lloc, ella té les capacitats necessàries per dur a terme les tasques encomanades pel govern municipal i de fet va ser seleccionada pel seu currículum. Teòricament, haurien de ser-li atorgades responsabilitats en conseqüència a les seves aptituds però va haver-hi un intent de negar-li aquest "dret" que ella tenia. De manera que malgrat la seva adient formació, l'alcalde li va proposar fer de secretària en comptes d'assolir el repte de ser regidora; únicament pel seu sexe i la seva joventut.

Tanmateix, l'actitud severa d'Alícia va evitar aquesta descategorització laboral. S'ha de valorar molt positivament la seva actuació, ja que de no haver tingut el valor d'imposar-se no hagués arribat a ser regidora.

L'etapa que va treballar a l'ajuntament va estar farcida de micromasclismes²³. Els diversos comentaris que rebia per part tant de l'alcalde com dels seus companys eren d'una total falta de respecte a la seva persona i al seu dret a la privacitat. Malgrat aquells comportaments va tornar a establir els límits que els seus companys gosaven traspasar.

En tot moment hauria pogut ser represaliada per mantenir una actitud no passiva (per no acceptar els comportaments discriminatoris a la seva feina) però no va ser així.

D'altra banda, pel que fa a la seva experiència en el JSC, el que seria més destacable és la inestabilitat dels llocs de treball que assoleixen les noies joves. I que probablement és degut al seu sexe i edat així com havia passat amb la subjecta.

RECURSOS

(En arribar a un nou lloc de treball hi ha una sèrie de factors que, o bé poden ajudar a desenvolupar les tasques encomanades, o bé poden dificultar-les. Aquests factors els anomenarem recursos quan ajudin a realitzar la feina. Es pregunta a l'entrevistada amb quins d'aquests creu que ha comptat al llarg de la seva carrera professional).

Principalment, aclareix que, sota la seva experiència, quan una dona assoleix un lloc de treball de responsabilitat freqüentment es qüestionen les vies mitjançant les quals hi ha aconseguit arribar, en canvi, l'arribada de l'home s'ha "naturalitzat" de manera que s'accepta que ho ha aconseguit gràcies a les seves capacitats, experiència i formació. Malgrat tot —diu— quan una dona és competent acaba guanyant-se el respecte i l'admiració per part dels equips que dirigeix o en els que treballa. Això no obstant, comenta que aconseguir el suport de l'equip és molt més complicat essent dona pel fet que les capacitats de treball s'han de demostrar molt més que els homes.

Per tant, si no hi hagués tanta desconfiança i exigència afegida vers el sexe femení, dur a terme les tasques necessàries per fer la feina seria molt més fàcil.

23 Micromasclisme. Masclisme encobert i quotidià, que es manifesta d'una manera més o menys subtil, basat en comportaments i comentaris contra les dones sovint normalitzats o invisibilitzats socialment.

COMENTARI

En relació a les vies per les quals les dones arriben als llocs de treball és convenient aclarir que moltes vegades estan connotades amb aspectes sexuals i que solen ser esmentades en to despectiu i fins i tot denigrant. Quan es qüestionen aquestes vies es posen en dubte la integritat de la persona i els seus valors així com les capacitats d'aquesta d'aconseguir, per mèrits propis, la feina.

Es pot afirmar, almenys en primera instància, que de confiança —per part del seu cap i dels seus companys— no en tenia. Com tampoc tenia el reconeixement que mereixia, sinó que se'l va haver de guanyar amb molt d'esforç i imposant-se. Establint límits i guanyant-se el respecte en els equips en els quals ha anat treballant al llarg de la seva carrera —i que hauria d'haver tingut des d'un començament.

Tanmateix, no a totes les feines ha estat igual de dur, ans al contrari. A GlobalLeida, per exemple, van tractar-la molt cordialment— com hauria de ser a totes les empreses en les quals es fomenti la col·laboració i coordinació dels diferents departaments i entre treballadors/es.

DONES EN SITUACIONS DE CRISI

L'Àlícia creu que, en general, les dones porten millor les situacions de crisi, ja que treballen millor en equip, són més col·laboratives, tenen menys ego i són més pacients (això últim ho justifica dient que el fet de ser mares o ser educades amb aquella intenció, ho potencia). Destaca quela dona te una característica rellevant: l'eficiència.

COMENTARI

La justificació que dóna respecte al perquè les dones afronten millor les situacions de crisi coincideix en plenitud amb les bases del lideratge femení. La capacitat d'escoltar; el fet de ser receptiu i estar predisposat a tenir en consideració altres punts de vista és en essència el treball en equip. Saber adaptar-se i deixar de banda l'exaltació del jo, propi del lideratge masculí i relacionat amb els homes per part de la subjecta—tot i que cal recordar que són models de lideratge però el seu nom no vol dir estar obligatòriament vinculat al sexe amb el qual coincideix— és del que parla quan diu que les dones tenen menys ego.

En definitiva, considerar altres opinions com una manera d'arribar a l'objectiu final sense fixar-se d'on hagi vingut la idea és la clau així com ho és l'eficiència i l'eficàcia pròpies del lideratge femení i és aquest fet que l'Àlícia destaca quan diu que les dones porten millor les situacions de crisi.

ASCENSOS

Ha treballat en diversos àmbits i li és difícil distingir quina ha estat la posició més alta a la que ha arribat. Malgrat això, destaca l'època en què, tot i ser relativament jove, va ser presidenta del TecnoCampus i ho considera un èxit. Comenta que no només ella sinó totes les dones que arriben a llocs considerablement bons és perquè en primer lloc, són totalment competents i en segon, per l'esforç i el treball que hi han dedicat. Menciona una creença que ella personalment tenia: creia que en el moment en que les dones arribessin als càrrecs de responsabilitat, política en aquest cas, també hauria arribat la igualtat.

COMENTARI

Durant l'entrevista l'Àlícia va valorar més la perseverança de les dones per assolir els seus objectius en els diferents àmbits laborals que els càrrecs de responsabilitat als quals ella havia optat al llarg de la seva carrera.

...

Finalment, l'entrevista acaba amb la idea que la igualtat haurà arribat quan una dona sense les característiques adients per a un lloc de treball sigui contractada, ja que aquest succés té lloc amb l'altre sexe.

6.2. Núria Montellà Carlos

Núria Montellà Carlos va néixer el 15 de novembre de 1969 a Mataró, Maresme. Treballa en el sector de control alimentari i ha estat escollida per la seva antiguitat en la mateixa empresa.

6.2.1. Anàlisi de l'experiència familiar

CONTEXT

Va viure en una estructura familiar nuclear fins als 18 anys que va ser quan el seu pare va morir. Té una germana 12 anys més gran que ella però no té germans. Arran d'aquesta situació inicial es farà una estimació de rols a partir de les dades que la Núria proporcionarà.

REPARTIMENT DE TASQUES DE LA LLAR

No hi havia gaires diferències entre la seva germana i ella pel que fa a les tasques domèstiques. Bàsicament tenien la responsabilitat de mantenir ordenades les seves habitacions i alguna feina a part vinculada a l'ajuda de les germanes a la mare per portar l'organització de la casa. El seu pare únicament aportava el sou base, però no col·laborava amb elles en les tasques de fer dissabte, tan sols treia a passejar la seva mascota o bé llençava la brossa de tant en tant.

COMENTARI

Fins a l'edat de 18 anys, la Núria viu en una estructura familiar nuclear, això vol dir que es podran comentar els rols de cadascun dels membres d'aquesta sense formular hipòtesis.

Primerament, respecte a la manutenció de la família només són esmentats els ingressos del pare, almenys com a font principal, mentre que el treball de la mare és comentat molt superficialment, destacant la importància que ella tenia a casa (i no pas a la feina) per això s'entén que la mare era la mestressa i que per tant portava la casa i pujava les criatures però no tenia ingressos importants. En aquest cas desconeixem quina és la raó per la qual la mare no té una feina remunerada, això no obstant, el que sí que és evident és l'estructura patriarcal: el pare és qui manté a la família mentre que la mare s'ocupa de tota la resta.

La separació de tasques domèstiques és més que observable. Només les dones tenien la responsabilitat de mantenir l'ordre a la llar mentre que el pare, tret de fets puntuals, no col·laborava. Tanmateix les dues germanes només es responsabilitzaven de les seves pertinences, en canvi, la mare era la que portava tot el pes de la casa. El fet que fossin dues germanes va ser probablement la raó per la qual no va haver-hi gaire disparitat entre elles, ja que si haguessin estat de sexes diferents, el repartiment de tasques no hauria sigut equitatiu.

6.2.2. Anàlisi de l'experiència acadèmica

CONTEXT

Va estudiar BUP i COU (científic pur) a l'institut Alexandre Satorras de Mataró per després llicenciar-se en Veterinària per la Universitat Autònoma de Barcelona (en aquell moment aquella carrera era l'única formació que permetia dedicar-se al control d'aliments). A més té un títol d'auxiliar de clínica i d'auditora líder per a l'ISO 9000²⁴ i altres tipus d'auditories.

IDIOMES: Català, Castellà, Anglès i Francès.

DIFERÈNCIES ENTRE NOIS I NOIES A LES CLASSES

La Núria no va notar diferències de tracte noi-noia a partir de COU, ja que a BUP encara estudiava en un col·legi de monges. Destaca una major presència de noies a la seva carrera (veterinària). Justifica el tracte com a iguals de nois i noies amb la petita diferència d'edat entre professorat i alumnat, ja que pertànyer gairebé a una mateixa generació els feia veure els alumnes d'una manera més propera cosa que facilitaria un tracte equitatiu.

COMENTARI

La Núria no va viure situacions de discriminació, aspecte que considera positiu. Possiblement, va ser degut al fet que la majoria d'assistents eren noies (i entre elles no hi havia actituds discriminatòries d'aquest tipus), o bé, també podria ser degut a l'escassa diferència d'edat entre professors i alumnes que feia que l'ambient de classe fos més companyonia i menys d'autoritat.

²⁴ ISO 9000. Norma que s'utilitza per a la implantació de sistemes de gestió de la qualitat i que es pot utilitzar per a aconseguir un certificat. Font: AEC (Associació Espanyola per a la Qualitat).

DELEGATS DE CLASSE

Al seu primer any de carrera va ser escollida delegada de classe. Es van presentar pocs candidats, i van sortir ella i un company. Només va fer-ho aquell any, ja que no va tornar a tenir inquietud per ser-ho de nou.

COMENTARI

La seva experiència com a delegada de classe es redueix a un any. Malgrat que la breu participació es podria dir que va arribar a travessar el "sostre de vidre" acadèmic; en la situació d'alumna és la posició de major responsabilitat que es pot assolir. Tanmateix, el fet que hagi estat tan sols un any no dóna prou seguretat per afirmar que l'hauria trencat definitivament.

EXIGÈNCIA PRÒPIA I EXTERNA

La Núria reconeix que no va ser una estudiant brillant; no va aprovar algunes assignatures a l'institut i es va plantejar repetir un curs. No obstant això, sempre s'organitzava ella mateixa i mai l'havien d'obligar a estudiar. No s'exigia massa, només el necessari. Menciona un cert malestar al canvi a l'institut produït a arran de la falta d'èxit acadèmic en primera instància. Sobretot quan va començar a suspendre patia per l'avenç del curs. Se sentia alleujada perquè almenys tenia una companya que passava pel mateix. Van contractar professors particulars per poder superar les matèries suspeses. Destaca que en arribar a la carrera tenia molts nervis per por de suspendre i haver de fer pagar els pares per segona vegada el curs.

COMENTARI

La Núria no era gaire exigent en l'àmbit acadèmic com tampoc els seus pares li reclamaven aconseguir els millors resultats. Aquesta situació es podria veure's reflectida més endavant, a la seva vida laboral. Malgrat això, l'esforç per treure's una formació és evident. S'ha de dir però, que li serà difícil aconseguir trencar el sostre de vidre si no compta amb un expedient brillant.

6.2.3. Anàlisi de l'experiència laboral

CONTEXT

La Núria va començar a treballar als 13 anys fent pràctiques a la fàbrica de mitjons en la que treballava el seu pare durant l'estiu. Després va treballar durant uns anys com a secretària d'un amic del seu pare que tenia una fàbrica tèxtil.

Va aconseguir feina en una sabateria com a dependent i hi va treballar durant als estius i els dies festius mentre estudiava la seva carrera. A més, en el temps que estava estudiant va començar com a guia turística, però va estar-hi poc temps. En acabar la carrera va fer unes pràctiques, no remunerades, en el departament de tecnologia dels aliments a la UAB (en concret en el laboratori encarregat de l'alimentació humana). Mentre feia aquestes pràctiques tenia dos treballs més: el que era remunerat consistia a fer certificats de qualitat dels productes que es feien servir en una clínica veterinària; i el que no ho era consistia a col·laborar amb un laboratori d'analítica humana.

Més endavant va ser contractada per una empresa d'alimentació majorista en la qual es demanava un tècnic de qualitat que parlés francès i que visqués a Mataró, ja que comptaven amb una plataforma a la ciutat per on entraven els aliments que eren de la marca de l'empresa (es necessitava una persona que s'encarregués del control de la seva qualitat).

Tres anys més tard va treballar a un escorxador anglès a Anglaterra (des del 1997 al 2001). Del 2001 fins a l'actualitat ha treballat a l'empresa SAI GLOBAL²⁵ que va contractar-la com a inspectora d'indústries alimentàries. En primera instància la seva feina era realitzar l'auditoria de les empreses afiliades a la seva (durant aquesta part va viatjar a diversos països arreu el món i 14 anys més tard la seva tasca va derivar a revisar les auditories, que ella havia fet en un primer moment). Aquesta empresa té l'obligació de fer complir la IFS²⁶, als països on tenen seu.

25 SAI GLOBAL és una organització que entre altres proporciona auditories a empreses externes propietàries de marques blanques que tenen per objectiu aconseguir un certificat de qualitat.

26 IFS Food és un estàndard per a l'auditoria de minoristes i proveïdors de productes de la marca majorista d'aliments o fabricants d'aquests. La norma alimentària està dissenyada per a empreses que realitzin les activitats de processament, distribució o empaquetatge primari d'aliments.

DISCRIMINACIONS LOCALITZADES

- ***Guia turística***

Durant la carrera (l'any 1980 aproximadament) va treballar com a guia turística a Barcelona els caps de setmana, però va fer-ho poc temps a causa dels comportaments dels seus companys de feina.

Quan va arribar nova, les seves companyes van avisar-la que els conductors dels autobusos solien agredir sexualment a les guies i que per evitar-ho havia de dir que tenia parella. Malgrat haver mentit per la por de patir l'assetjament laboral, del qual l'havien avisada, un cop un conductor la va tancar en un autobús i la va intentar atacar. Finalment va aconseguir escapar d'aquell home però "amb prou feines" ho va fer. Tot i que n'hi havia de conductors professionals n'hi havia molts altres que sobrepassaven els límits de la confiança i del respecte. Fet que va portar a la Núria a deixar la feina.

COMENTARI

En aquesta situació el sostre de vidre no apareix perquè la Núria ocupa dins l'empresa és massa baixa per patir-lo. El que sí té lloc és la inconcebible violència de gènere de la qual n'és víctima. El comportament dels conductors és, com a mínim, deplorable. Deixa en evidència llur manca de respecte i decència i per descomptat posa en absolut dubte llur professionalitat com a treballadors. La Núria no va comentar quines represàlies van tenir aquells comportaments —si és que en van tenir—, de tota manera, les actituds que van adoptar haurien de provocar un acomiadament i una denúncia per part de la Núria i de totes les seves companyes.

- ***A l'escorxador anglès***

El 1997 l'empresa d'alimentació majorista per la qual treballava es va traslladar a Madrid. Ella en comptes de seguir amb l'empresa va decidir marxar a Anglaterra com havia fet una companya seva per fer de veterinària d'escorxadors (era el període de les vaques boges i hi havia molta feina al sector ramader). Comenta que va ser una oportunitat única per perfeccionar el seu anglès.

Va començar a treballar a les sales de desfer²⁷ i en aquell ambient també va patir agressions tant sexuals com físiques, com verbals. En aquest cas no només elles sinó també les seves companyes i companys. Descriu un ambient vertaderament complicat per a tothom, ja que els treballadors de l'escorxador eren molt durs i, com a afegit, estaven molests per la malaltia dels animals. La Núria exemplifica la situació que va viure amb dues experiències que va tenir durant la seva estada; la primera en la qual un home la va tancar en una càmera amb ell amb intencions sexuals i la segona, un intent d'atac amb ganivets.

Disposaven d'un telèfon de l'empresa que ella portava sempre a sobre, ja que anava a treballar amb por que les agressions es poguessin repetir. Quan aquestes tenien lloc, tant ella com els seus companys i companyes es queixaven a l'empresa però mai es solucionava totalment. Quan l'agressió era més seriosa com la del ganivet es denunciava a la policia.

COMENTARI

La Núria va decidir apostar per l'aprenentatge de l'anglès quan va començar a treballar a l'escorxador malauradament no s'esperava viure una experiència com aquesta.

La presència de les armes (ganivets), el malestar, les agressions i les denúncies van fer evident el despropòsit que era el comportament dels homes treballadors. No es pot dir que no va tenir sort en aquesta feina perquè no es tracta de sort sinó de saber on són els límits i segons sembla, allí no ho tenien clar.

És indiscutible que en aquest nivell de l'empresa la Núria no s'ha enfrontat al sostre de vidre, no obstant ha hagut d'afrontar adversitats molt més bàsiques com és lluitar per fer-se respectar, ja no com a cap sinó com a persona. La qual cosa se suposa que hauria de ser obvia en una feina.

²⁷ La sala de desfer és una secció de l'escorxador on s'extreu la carn dels animals per a començar tot seu el procés de producció.

- **A SAI GLOBAL**

A Anglaterra va trobar una feina com a inspectora d'indústries alimentàries i hi va accedir mitjançant un curs que proporcionava el govern anglès d'auditor líder per l'ISO 9000²⁸ que també servia per a altres auditories. L'empresa que la va contractar (el 2001) era EFSIS i actualment continua amb aquesta tot i que ha anat canviant de propietaris. Avui dia es diu SAI GLOBAL i pertany a un grup inversor de Hong Kong.

Dos anys després de ser contractada a Anglaterra, el 2003, es va instal·lar l'oficina a Espanya i li van oferir ser-ne la gerent. Això suposaria un augment de sou i el dret a un cotxe d'empresa. Va signar el contracte però quan va arribar a la península va trobar-se que l'empresa havia contractat un agrònom de Madrid (perquè l'agricultura tenia un pes econòmic molt rellevant i ell, que era especialista en el tema, els resultava més pràctic).

Mai va ser avisada conforme no seria gerent sinó que treballaria com auditora, és a dir, en un càrrec tècnic mitjà. A pesar que es podria haver queixat, no ho va fer perquè el sou no va ser modificat, no obstant això, tot i tenir el cotxe per contracte no va aconseguir que li donessin fins després d'un any de reclamacions (el seu gerent considerava que el seu sou era massa elevat per la funció que feia i volia que s'equiparés al sou espanyol que era molt més baix que l'anglès).

Com la seva feina necessitava un cotxe, havia de llogar-los i malgrat que l'empresa pagava l'arrendament, ella tenia dret a tenir-ne un de propi. Afirmava que el gerent s'hi va oposar a concedir-li el vehicle que li pertocava per contracte.

COMENTARI

Els dos successos més destacables de l'experiència de la Núria a SAI GLOBAL—sota la mirada de la discriminació laboral— són el canvi inesperat de rol i la negació del cotxe. Primerament, el lloc de treball que anava a ocupar li és negat sense previ avis. Això no només denota una falta de respecte cap a la treballadora sinó també una mancança a l'organització de l'empresa, a més és un exemple verdaderament precís de la limitació que suposa el sostre de vidre; just quan la dona estava a punt d'assolir un càrrec d'importància i responsabilitat que requeria les competències que tenia, un

²⁸ ISO 9000. Norma que s'utilitza per a la implantació de sistemes de gestió de la qualitat i que es pot utilitzar per a aconseguir un certificat. Font: AEC (Associació Espanyola per a la Qualitat).

vidre com un mur de gruix, imposat per l'agrònom que es queda amb el seu lloc de treball, la colpeja barrant-li el pas cap a l'elit. Per al moment ha estat l'única oportunitat que la Núria havia tingut per arribar a un càrrec de rellevància i el sostre de vidre li ho va impedir.

D'altra banda, la negació del cotxe que constava com a dret en el seu contracte representa un impediment per a complir amb les tasques que li seran encomanades (és una de les negacions de recursos que es parlava en l'apartat teòric i que va vinculada al sostre de vidre).

EXIGÈNCIA

Quan l'oficina de SAI GLOBAL Espanya tan sols començava, els treballadors feien la feina de més d'una persona. En fer-ho durant un cert temps l'empresa va trobar que eren capaços de mantenir el ritme, però realment, almenys en el cas de la Núria, no era així. Per aquesta raó actualment no té ni marit ni fills. De fet, té companyes que s'han hagut de planificar la maternitat molt rigorosament per poder quedar embarassades.

Des del seu punt de vista, els objectius econòmics exigits no eren realistes i en conseqüència molt difícils d'aconseguir, per aquesta raó la plantilla de l'empresa havia de treballar moltes més hores a part de les remunerades per intentar assolir els mínims.

COMENTARI

Quan se li pregunta per l'exigència laboral destaca la de l'empresa SAI GLOBAL, ja que en estar començant resultava més òptim (per als directius) que els pocs treballadors que estaven contractats treballessin hores extra no remunerades. El problema és que, a banda que haurien d'haver estat pagades, suposen una inconcebible sobreexplotació de la plantilla. En aquest apartat, la Núria no fa cap referència a cap distinció entre sexes per la qual cosa s'entén que no hi havia (en aquest aspecte).

DONES EN SITUACIONS DE CRISI

Troba que la dona gestiona molt més pacientment l'empresa. Segons ella aquest tret és la clau per portar un negoci en crisi. A més, diu que les dones tenen la capacitat d'escoltar i això marca la diferència entre home i dona. L'home és massa pràctic i no para atenció als petits detalls que potser són una pista per solucionar la situació.

COMENTARI

Ella descriu la dona com a més vàlida per a la gestió de situacions de crisi. La Núria ho fa referint-se, sense saber-ho, al lideratge femení que és el que té les virtuts que li atorga a la dona com la capacitat d'escoltar que, com es comenta a l'apartat de lideratges de la part teòrica, és, efectivament, la vertadera diferència entre els dos tipus (masculí i femení).

La visió de la dona en una situació de crisi està explicada a la teoria del Penya-segat de vidre amb la diferència que en ella només se li donen les competències en moments de risc (i és indiferent si ho porta bé o malament segons Kristin J. Anderson²⁹), mentre que en aquesta ocasió la Núria comenta les capacitats de gestió de crisis en general i no el moment en què se li dóna l'oportunitat d'afrontar-la (a la dona).

DONES EMBARASSADES

La Núria no ha tingut mai fills. Aquesta condició li ha permès tenir una perspectiva diferent del que es podria considerar –estereotipadament– “comú”. Considera que l'opinió que tenen alguns homes, respecte les conseqüències que comporta un embaràs a una empresa, és comprensible. Segons la seva experiència, és una situació de caos tant pels seus companys/es com pels seus caps. Si es troba un substitut o substituta vàlids (procés molt més complex del que pot semblar) poden seguir amb les seves responsabilitats, però si en canvi la dona embarassada fa mitja jornada, no surt a compte contractar un substitut. Això vol dir que tota la feina que s'hauria de fer en les quatre hores que la dona no hi és, s'ha de fer i la fan els altres treballadors.

D'altra banda però, reconeix que els quatre mesos de baixa són molt necessaris a la vida laboral de qualsevol persona, ja que suposa un gran descans. Ella, que no ha pogut gaudir d'aquestes "vacances", va interessar-se per un projecte que a Anglaterra s'estava duent a terme. Aquest consistia en un permís per a les dones, que no havien tingut i ja no podien tenir fills: se'ls donava 15 dies per a "cuidar les mascotes", ja que com no ho havien pogut cuidar les criatures, així ho podrien fer amb els gossos i gats.

²⁹Professora de la Universitat de Houston. Ha realitzat diverses investigacions sobre el penya-segat de vidre.

L'objectiu d'aquests era donar dues setmanes de descans a la no-mare per suplir la baixa de maternitat que hagués tingut d'haver-ho sigut. Els homes que no han tingut fills no gaudeixen d'aquesta recompensa.

COMENTARI

La problemàtica que suposa que una treballadora que tingui un fill pot resultar tan important per a l'empresa que moltes vegades dificulta la decisió de contractar-la. És un fet. La preocupació de l'empresa respecte a aquesta possibilitat és tangible a les entrevistes (quan es pregunta si es té pensat ser mare o si ja ho és). Aquesta pregunta té com a únic objectiu assegurar-se que la treballadora no haurà d'agafar la baixa (que suposaria una despesa extra per a l'entitat). La persona contractant però, no hauria de tenir com a únic requisit la decisió de la candidata de ser mare o no.

D'altra banda, la solució anglesa per les dones no-mares no resulta massa equitativa, això és perquè les dones que no han tingut fills ho poden gaudir mentre que els homes que tampoc, no poden (si es busca la igualtat d'home-dona, aquesta no és una bona via).

Realment, si l'objectiu d'aquest tipus de mesures és acabar amb la desigualtat, una proposta seria concedir la mateixa quantitat de temps als progenitors de manera que estiguin en igualtat de condicions. De fet, aquesta modificació legislativa ja s'ha dut a terme en països com Islàndia o Rumania³⁰.

30 Segons la OIT (Organització Internacional del Treball) a Islàndia tenen tant pare com mare 90 dies de baixa més 90 dies a repartir entre ells i a Romania ambdós tenen 126 dies.

7. ENQUESTES

Es va realitzar una enquesta a 126 individus, homes i dones d'entre 14 i 20 anys amb la finalitat de clarificar alguns factors que afavorien l'existència del Sostre de Vidre i determinar si l'origen d'aquesta problemàtica era —contra tot pronòstic— el fet que, en realitat, existien càrrecs per a dones —essent aquesta la raó per la qual no assolien els alts càrrecs—. Alguns dels factors que s'han tingut en compte són: la dualitat laboral, la bretxa salarial, la flexibilitat de la feina, les habilitats que, en general caracteritzen les dones i si creien que encara avui existien feines per homes o dones.

Per tal de fer l'anàlisi de les respostes, aquestes es van classificar en quatre blocs: responsabilitat domèstica, situació laboral i sustentació econòmica, discriminació laboral i habilitats personals. D'aquesta manera es van poder extrapolar les conclusions necessàries per a aquest punt. (En la redacció de les conclusions es parla de mare i pare en comptes de dona i home, ja que així és com es van enviar les enquestes).

(En aquest apartat només s'exposaran les conclusions finals però si es volen consultar les gràfiques amb les seus corresponents comentaris, consten en els annexos)

7.1. Conclusions de les enquestes

Al primer àmbit (responsabilitat domèstica) queda clar que “la dona” és la que generalment s'encarrega de la cura de la llar i els fills i “l'home” és qui aporta la sustentació base a la casa. Malgrat aquesta realitat, l'existència del sostre de vidre no remet exclusivament en ella com a única causa.

En el segon àmbit veiem que, generalment i a excepció dels casos en què, o bé no treballaven, o bé només un dels pares ho feia, la rellevància de la feina, econòmicament parlant, era per golejada molt més important la del pare que no pas la de la mare i que a més a més el sou de la mare era notablement més baix que el del pare. És a dir, fins ara, a la mare li ha sigut assignada la responsabilitat de portar la casa i els fills, i a més a més, treballar una jornada igual que el pare però cobrant indiscutiblement menys, per tant a part d'una dualitat laboral s'hi suma una bretxa salarial home-dona notòria. Tot això sense haver-nos fixat en cap moment en les capacitats individuals de cada persona sinó pel seu sexe.

En tercer lloc, es demanava l'opinió dels enquestats vers la discriminació de la dona en l'àmbit laboral. (En primera instància si existia i en segona on se situava). Davant un clar reconeixement de la seva existència, majoritàriament es va situar en el moment d'arribar a alts càrrecs en les institucions o empreses contractants. Fins aquests punts les dones s'han hagut de responsabilitzar de la casa, dels fills, de la feina i a més a més una feina que a banda de ser mal pagada –sempre dintre de l'enquesta cal especificar–no permet a la contractada ascendir i optar a un sou millor.

Finalment, es van preguntar les habilitats pròpies de l'home i de la dona que, com es descriu al comentari del gràfic, està relacionat amb tipus de lideratge i per acabar es va preguntar si creien que efectivament existien feines que un sexe feia millor que l'altre. La majoria absoluta va respondre: "No" (60%) i els que van respondre que sí, van recolzar-se en l'argument de la força física, l'intel·lecte i la sensibilitat. Aquests resultats l'únic que mostren és que hi ha unes "habilitats" relacionades amb els sexes que fan que puguin realitzar millor o pitjor una tasca. D'aquest fet passar a dir que hi ha "feines per a sexes" és, sens dubte, inconcebible.

Amb un exemple es pot entendre amb rapidesa: Si hi ha un home que és realment fort però és un covard no pot exercir de bomber o de policia perquè la seva habilitat característica no pot ser aplicada. Casualment hi ha una dona gairebé tan forta com ell però que, en canvi, és més valenta i astuta i podrà resoldre molt millor la situació que ell.

Aquesta situació serveix per adonar-se que si una habilitat està relacionada amb un sexe no vol dir pas que tot el sexe la gaudeixi ni que en sigui capaç d'aplicar-la. I per tant si no hi ha habilitats generals reals sinó que només són assignacions i estereotips socials, no es pot dir que un sexe pugui realitzar una tasca relacionada amb aquella capacitat millor que l'altre sexe, ja que no hi ha res que asseguri la seva efectivitat.

Resumint, malgrat les assignacions que ha fet la societat, tals com a rols domèstics-laborals i els impediments que aquestes suposen sumats a la diferenciació de la situació salarial d'homes i dones i a la discriminació, la qual sabem que repercuteix en els ítems anteriors, només ens podem basar en les habilitats personals i no del sexe per determinar si una persona serà apte per realitzar una feina. Ergo, no. No hi ha càrrecs per a dones ni per a homes sent interpretats com a la generalitat del sexe.

8. CONCLUSIONS

En acabar aquest treball de recerca he confirmat una idea que des del minut zero tenia assumida: les discriminacions que encara pateixen les dones deriven, en bona part, de la concepció sexista, natural d'una cultura masculista. Aquesta civilització ha organitzat el món laboral i professional seguint uns esquemes i interessos exclusivament masculins, considerant l'home el seu nucli. La comentada circumstància ha implicat la subordinació de la dona, limitant o fins i tot impossibilitant el seu ascens a espais de poder i decisió.

La primera conclusió formal a la qual he arribat és la gran dualitat en la separació de les tasques domèstiques. En ple segle XXI les dones continuen protagonitzant la càrrega de la llar. Si bé s'ha pogut comprovar que hi ha casos en els quals es comparteixen les tasques, la involucració a la llar del pare, de manera individual, és altament menor que la de la mare. A més, el pes de l'educació i la cura dels fills continua recaient sobre ell creant així una doble jornada laboral i domèstica, de la qual n'obté només una remuneració.

La bretxa salarial, ha quedat perfectament registrada. El sou de l'home és més significatiu i s'ha pogut comprovar a la part teòrica, quan es parlava de les causes del sostre de vidre (tot i que també es podria considerar una conseqüència) i a la pràctica, en dues de les preguntes que es van fer on quedava retratada la inferioritat de la mare en quantitat i rellevància del sou cobrat.

Pel que fa a la situació laboral de la dona, cal decretar que el grau d'autoexigència és força notable (també al món acadèmic). En teoria era degut a una necessitat interna de reconeixement, de complir les expectatives imposades per la societat i per demostrar, tot i que no sempre explícitament, que eren igual de capaces de fer qualsevol cosa igual que els homes. A la pràctica s'ha vist com efectivament aquestes eren bàsicament les raons per les quals durant la formació o a la feina les dues dones havien mostrat més dedicació i esforç.

Després de realitzar aquest estudi es pot afirmar que el sostre de vidre existeix i es manifesta a tots els alts càrrecs. No importa el sector, l'àmbit o tipus de càrrec si comporta algun tipus de responsabilitat. Encara més, aquesta limitació a la vida real presenta la majoria de característiques amb la que va ser descrita en un principi.

Si fem un resum dels seus trets, aquests serien: barrera intangible i invisible que es troba a certa alçada i que no està justificada per la formació o experiència de la víctima. Doncs bé, certament és una limitació immaterial, ja que no hi ha cap privació legal ni tangible enlloc que impedeixi a les dones arribar a una feina representativa i, en canvi, hi ha alguna cosa que ho impedeix. Es troba elevada perquè aquest tipus d'ocupacions, tals com gerents, directius, etc., es localitzen a la part alta de les empreses. L'educació no és en cap cas el condicionant de l'assoliment d'aquestes feines— aquest fet també té lloc a l'altre gènere el qual, malgrat la seva ignorància, han arribat a llocs de treball de reconeixement—.

Si tenim en compte que les altres tres deixen totalment a la vista que hi ha alguna cosa que les hi dificulta l'ascensió, l'única característica que podria ser criticada és el seu tarannà invisible, ja que existeixen diversos ítems que el clarifiquen. Com per exemple el fet que no hi hagi cap mena de justificació per aquesta limitació o que hi hagi desenes de documents que presenten els percentatges desproporcionats de càrrecs directius segons el gènere. Factors com aquests corroboren la seva existència i faciliten la seva localització. Per això el ser invisible és qüestionable.

Hi ha un moment en el qual el sostre de vidre desapareix i és en els moments de crisi. Aquest fenomen es deu, en essència, a que el lideratge femení té més paciència i com que sol ser relacionat amb la dona, es declina la responsabilitat de decisió riscosa a en ella. Cal recordar que sovint són destinades a tenir aquesta responsabilitat perquè és igual si actua bé o malament, ja que en haver estat una dona qui ha pres la decisió donarà molt bona imatge a l'empresa tant si conclou bé com si no.

Pel que fa a la possible continuació d'aquest treball podria ser interessant comprovar si hi ha diferències entre el sector privat i el públic en referència al Sostre de Vidre o si, en canvi, depèn del gremi en qüestió. En aquesta però haurien de constar més casos concrets.

En aquest treball es va fer un intent d'ampliació de casos, ja que en un principi hauria d'haver estat l'estudi de tres però per dificultats diverses no va poder produir-se. Per tal de suplir aquesta mancança es van enviar unes enquestes a 12 dones de rellevància mataronina en distints àmbits. Malauradament, només van contestar dues i la tercera va indicar una entrevista on li havien fet preguntes semblants perquè en aquell moment no podia contestar.

Com el gruix d'aquestes enquestes no era l'esperat no es van incloure a la memòria, però consten als annexos per tal de cobrir l'interès que el lector o lectora pugui tenir en llegir-les. En qualsevol cas, les respostes havien estat significativament diferents, per això anteriorment s'ha proposat fer una anàlisi per gremis.

Finalment, i per acabar amb una opinió personal, diré que el sostre de vidre és superable. Així com les dones van aconseguir el dret a la independència legal o el dret a vot, ara, al segle XXI — o sinó al XXII—, la dona aconseguirà arribar a l'elit empresarial amb els mateixos recursos i les mateixes dificultats que l'home. Al cap i a la fi no ens podem permetre el luxe de discriminar el 50% del talent que hi ha. Tanmateix, no ens hem de conformar amb assolir aquest objectiu que, tot i que és molt rellevant, és només un esglaó en tota l'ascensió a la igualtat de gènere.

9. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES I ELECTRÒNIQUES

9.1. Webgrafia

- <http://www.lavanguardia.com/vida/20160307/40275705465/espana-vigesimo-pais-del-mundo-y-tercero-de-la-ue-en-mujeres-directivas-segun-un-estudio.html>

La Vanguardia (article sense autor reconegut). España, vigésimo país del mundo y tercero de la UE en mujeresdirectivas, según un estudio. 26-06-17

- <http://monempresarial.com/2015/03/24/el-rol-de-la-dona-en-el-mon-empresarial/>

Esther Escolán. El rol de la dona en el món empresarial. 27-06-17

- <http://www.vilaweb.cat/noticies/trencant-el-sostre-de-vidre/>

Nazareth Gallego-Morón. Trencant el sostre de vidre. 11-07-17

- <http://www.loden.com/Site/Founder.html>

Loden associates, INC. Sobre el fundador. 16-07-17

- <http://www.lavanguardia.com/vida/20170306/42578147347/mas-del-80-de-directivos-espanoles-reconoce-barreras-a-las-mujeres-directivas-y-defiende-flexibilidad-y-conciliacion.html>

GrantThornton, Women in Business. 2017 28-07-17

- <http://www.loden.com/Site/Site/Articles%20-%20Videos%20-%20Survey/C615CFE8-A70C-4E3A-9F81-8EACB0E087D0.html>

Marilyn Loden, RevisitingtheGlassCeiling. 01-08-17

- <https://www.pagina12.com.ar/diario/psicologia/subnotas/9-53957-2011-06-02.html>

Mabel Burin. Laberintos de cristal. 05-08-17

- <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2012/05/21/a-new-obstacle-for-professional-women-the-glass-escalator/#a8abe1b159d6>

JennaGoudreau. A New Obstacle For Professional Women: TheGlassEscalator 05-08-17

- <https://www.womenalia.com/es/womenat/368-recursos-humanos/5203-el-liderazgo-femenino-asi-son-las-mujeres-que-dirigen>

Womenalia (article sense autor reconegut). El liderazgofemenino. Así son las mujeres que dirigent. 7-08-17

- <http://andresraya.com/p385/>

ANDRESRAYA.COM. (article sense autor reconegut) El liderazgofemenino, la clave del futuro. 7-08-17

- <http://www.eltiempo.com/multimedia/especiales/discriminacion-laboral-a-mujeres-embarazadas/16718656/1/index.html>

Natalia Bonnet Alonso - Editora de especialesdigitales, Christian Garavito - Líder de diseño , Jonatan Martínez - DiseñadorSénior, WendyFajardo - Diseñadora Júnior, Cristian Pena - Diseñador e il-lustrador, Iván Verano - Desarrollador Front-end. El pecado de quedar en embarazo. 30-08-17

- https://en.wikipedia.org/wiki/Glass_cliff

Viquipèdia (article sense autor reconegut). GlassCliff. 5-09-17

- https://elpais.com/elpais/2017/06/12/buena vida/1497287468_342105.html

El País. Eva Carnero. Discriminación positiva: Entre todas las mujeres, ¿no había ninguna mejor que él? 30-09-17

- <https://ca.wikipedia.org/wiki/Micromasclisme>

Viquipèdia (article sense autor reconegut). Micromasclismes. 29-11-17

- <http://www.europapress.es/sociedad/noticia-huelga-feminista-2018-brecha-salarial-ocho-graficos-20180306113956.html>

Europapress. La brecha salarial en vuit gràfics. 06-01-18

- <http://www.lavanguardia.com/vangdata/20151017/54438154485/mapa-brecha-salarial-hombres-mujeres-ue.html>

La Vanguardia. El mapa de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE. 06-01-18

9.2. Bibliografia

- <http://www.vanneman.umd.edu/papers/CotterHOV01.pdf>
David A. Cotter, Joan M. Hermsen, Seth Ovardia, RevveVanneman. TheGlassCeilingEffect*. 25-06-17
- <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1748-8583.12135/epdf>
Eddy S. Ng, Greg J. Sears. Theglassceiling in context: theinfluence of CEO gender, recruitmentpracticesandfirminternationalisation on therepresentation of women in management. 25-06-17
- <https://www.dol.gov/dol/aboutdol/history/reich/reports/ceiling2.pdf>
Federal GlassCeilingComission. A solidinvestment: making full use of thenation'shuman capital. 03-07-17
- http://ddd.uab.cat/pub/tfg/2014/126049/TFG_CintaJimenezPlanas.pdf
Cinta Jiménez Planas. El sostre de vidre o de formigó. 11-07-17
- http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/docs/pla_estrategic.pdf
Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya. 11-07-17
- <http://www.psicothema.com/pdf/3867.pdf>
Ester BarberáHeredia, Amparo Ramos López i Carlos Candela Agulló. Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. 3-08-17
- <http://scout.es/downloads/noteiniciessincoco/3/teorias.pdf>
TEORIAS, no te inicies sin coco. Teoria del rol social, Eagly, 1987. 16-09-17
- [https://www.mckinsey.com/~/_/media/McKinsey/Business%20Functions/Organiza tion/Our%20Insights/Women%20matter/Women_matter_mar2012_english%20\(1\).ashx](https://www.mckinsey.com/~/_/media/McKinsey/Business%20Functions/Organiza tion/Our%20Insights/Women%20matter/Women_matter_mar2012_english%20(1).ashx)
Consultoria internacional McKinsey& Company.WomenMatter 2012: Makingthebreakthrough.22-10-17

- <https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>
PetersonInstitute for International economics. "IsGenderDiversityProfitable? Evidencefrom al Global Survey". 24-11-2017
- <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. LeyOrgánica 3/2007, Artículo 14 de la Constitución Española. 29-11-17
- Montserrat Moreno. Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela.2-12-17
- Llibre de ciències socials 1batxillerat, editorial Edebé.2-12-17
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf
OIT, Organización Internacional del Trabajo. La maternidad y la paternidad en el Trabajo 10-2-18
- http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario16/anu16_03educa.pdf
INE. AnuarioEstadístico de España 2016 Educación. 16-2-2018

ANNEXOS

INDEX

ANNEX 1: <i>Recomanacions de la Federal GlassCeilingComission</i>	4
ANNEX 2: CHECK-LIST.....	7
ANNEX 3: Entrevistes enregistrades.....	9
ANNEX 4: Enquestes.....	10
ANNEX 5: Col·laboració de dones matoronines de rellevància.....	18

RECOMANACIONS DE LAFEDERAL GLASS CEILING COMISSION

Al document oficial es parla d'una lluita per aconseguir la diversitat a les empreses. Això també inclou la diversitat de gènere tot i que sovint no s'especifica. Tanmateix les recomanacions busquen la igualtat de condicions per a tothom i per tant per a les dones.

A LES EMPRESES

- Els CEOs³¹ han de demostrar que el seu objectiu és la igualtat. Per fer-ho han d'establir polítiques que impulsin la igualtat per així eliminar les barreres artificials a tots els nivells començant on el sostre de vidre succeeix, en les posicions més elevades.
- La mesura o pla per trencar el sostre de vidre ha de ser mesurada amb el mateix grau de suport que els altres plans. Consideren que és un afer tant important com tots els altres, ja que és un problema que afecta a totes les empreses arreu del món o almenys a la gran majoria. El fet que la dona i altres minories siguin discriminades per la seva condició natural és inconcebible i per això aquest pla ha de ser pres seriosament.
- Els caps de secció han de donar tantes oportunitats com premis per arribar a l'èxit. És a dir, el fet de pujar de categoria serà degut a un premi a l'esforç i la feina ben feta i no per preferències personals. El treball dels caps és també el de crítics. Han de deixar clares les conseqüències de desobeir o faltar als plans de diversitat.
- Proposen el que es diu: AFFIRMATIVE ACTION. És una mentalitat positiva davant la diversitat als processos de contractació. Amb l'objectiu de proveir a tothom d'una oportunitat equitativa d'aconseguir el treball. Sovint hi ha persones reticents als canvis, ja que això pot posar en perill la seva feina. Tanmateix és una mentalitat que ha de canviar (la de por a tot allò nou).

³¹Chiefexecutiveofficer. El director general de l'empresa.



GLOBAL WORKFORCE DIVERSITY CHALLENGES



Fotografia extreta del document oficial de la GlassCeilingComission. Mostra els reptes més significatius que les empreses de tot el món enfronten per a aconseguir la diversitat

- Recomanen canviar o almenys modificar els requisits per ascendir. Tradicionalment la selecció s'ha basat en l'experiència en canvi diuen és molt positiu deixar enrere aquestes tradicions i deixant pas a noves idees i nous ulls amb que veure l'empresa, fixant-se en la seva capacitat i no en la seva experiència.
- Suggereixen preparar a les minories i a les dones per a càrrecs significatius a l'empresa. De manera que puguin tenir una guia i un suport intern per aconseguir arribar a posicions sènior³².
- Segons la comissió la vida dels treballadors fora de l'empresa és crucial per aconseguir un bon rendiment. Si l'empresa té en compte les responsabilitats familiars dels treballadors i és flexible amb ells per a que hi puguin tenir cura (establint serveis que ho afavoreixin com guarderies, cura de les persones grans, grups de suport, seccions de recol·locació laboral, etc.) hi haurà significants reduccions d'absentisme, retards i un increment general de l'efectivitat.
- El següent apartat parla sobre de la participació de les treballadores i altres minories a les decisions que pren l'empresa. Decisions a les quals no havien tingut accés i amb l'establiment d'aquestes recomanacions haurien de tenir.

³² Al document oficial de la GlassCeilingComission s'entén com a "seniorposition" una posició elevada a l'empresa.

Per a fer-ho possible proposaven una *checklist* que té com a objectiu analitzar la informació a la que poden accedir, l'aprenentatge que fan a la seva feina, la seva opinió respecte com està estructurada l'empresa, com consideren que haurien de ser les mesures de seguretat, etc. Així doncs l'anàlisi serviria per a millorar l'ambient de treball i el benestar dels empleats i empleades.

AL GOVERN

- S'ha de predicar amb l'exemple. Els governs són la imatge pública d'un país. Són per tant la figura a seguir per la població, per això és elemental que hi hagi tant homes com dones líders. Estandarditzant la visió d'igualtat serà més fàcil arribar-hi.
- Proposen enfortir les lleis contra la discriminació de manera que siguin més estrictes. La comissió també recomana revisar l'eficàcia de les lleis existents per així aconseguir reduir les llacunes legals que hi poden existir.
- Hi ha sectors que progressen més que d'altres en trencar el sostre de vidre. Per aquesta raó seria adient fer una revisió de totes les dades recollides dels negocis del país, així quedarien evidenciades aquelles empreses on les dones i les minories pateixen més discriminació.
- I per últim, recomanen que tan el sector públic com el privat disminueixin la clausura d'informació, ja que el fet de mostrar una clara imatge dels sectors més enrederits facilitaria que el govern combatés la discriminació.

CHECK-LIST

(anomenada en el punt de la secció *a les empreses*)

1.DESTRESES BÀSIQUES I INFORMACIÓ

Formació i l'aprenentatge continu

- ✓ Hi ha programes per a recolzar l'aprenentatge continu (rotació de treball o equips de treball per a dur a terme objectius comuns, per exemple)?
- ✓ Les despeses de formació s'equilibren entre tota força de treball de la companyia?

Compartir informació

- ✓ Tots els treballadors reben informació sobre el funcionament resultats objectius financers i l'acompliment organitzacional? Com?
- ✓ Existeixen múltiples mecanismes pels quals la comunicació interna es produeix per tal que la informació flueix amunt, avall, un a través de l'organització?

2.PARTICIPACIÓ, COL-LABORACIÓ I ORGANITZACIÓ

Participació de l'empleat

- ✓ Els treballadors participen activament en contínuament per millorar el seu procés de treball i redefinició de la seva feina?
- ✓ Participen activament en la resolució de problemes, seleccionant noves tecnologies, modificació et producte o servei proporcionat i reunió amb els clients?

Estructura Organitzativa

- ✓ La majoria dels treballadors s'organitzen en equips de treball amb autonomia substancial?
- ✓ Hi ha equips multifuncionals i altres mecanismes per compartir idees innovadores a través de les fronteres organitzatives?

3. COMPENSACIÓ, SEGURETAT I MEDI AMBIENT DE TREBALL

Compensació vinculada a rendiment i habilitats

- ✓ El sistema d'incentius incorpora noves formes de treballadors gratificants?
- ✓ El pagament executiu està lligat a l'actuació corporativa?

Seguretat laboral

- ✓ Hi ha una planificació d'estratègies i polítiques per a reduir o evitar l'acomiadament de treballadors?
- ✓ Si els acomiadaments s'han produït en els darrers anys, l'organització ajuda activament als treballadors acomiadats per trobar nous llocs de treball? Com?

Entorn de treball solidari

- ✓ L'empresa atrau i reté una força de treball amb talent? Quina és la taxa de rotació anual? Per què dimiteix la gent?
- ✓ Té l'empresa polítiques que afavoreixen la vida personal com ara horaris de treball flexibles i cura de la tercera edat, en el seu lloc de treball?
- ✓ L'organització contracta, entrena, conserva i promou un treball de força diversa?

4. RESUMINT

- ✓ L'empresa integra plenament les polítiques de recursos humans i pràctiques laborals amb altres estratègies de negoci essencials?
- ✓ Són la qualitat i esforços de millora contínua engranats degudament amb l'organització de la feina, la implicació de l'empleat i els programes

El treball és el que fa que la vida sigui una aventura.

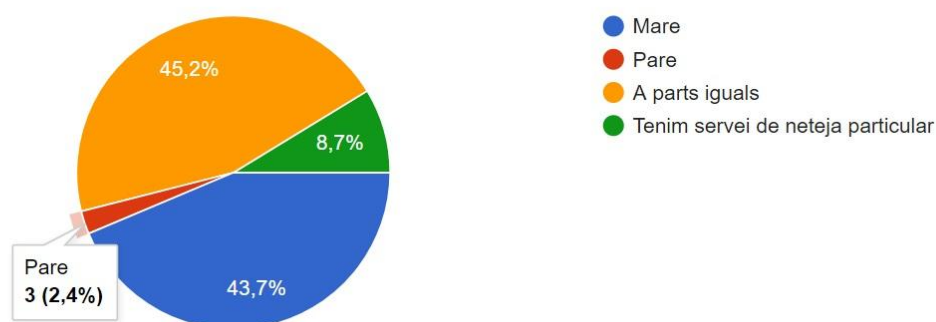
ENTREVISTES ENREGISTRADAS

Entrevistes amb la Alícia Romero Llano i la Núria Montellà Carlos adjuntades en un CD.

ENQUESTES

Responsabilitat domèstica

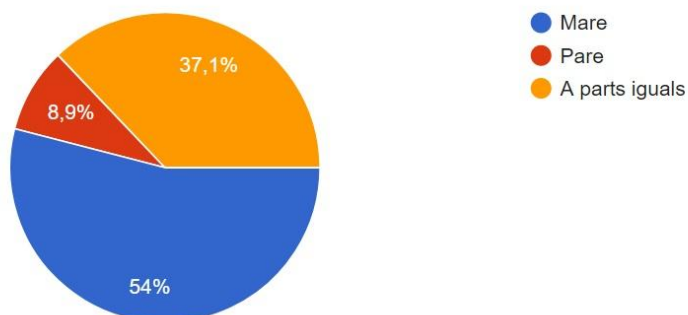
Qui s'assumeix major responsabilitat en les tasques domèstiques?
(neteja de la llar, cuina, compra de queviures, etc.)



En primera instància es pot apreciar una paritat entre “A parts iguals” i “Mare” que deixa enrere, i amb molta distància, les altres opcions. La involucració a la llar del pare, de manera individual, és altament menor que els anteriors. Per davant de “Pare” hi ha el servei particular que supera aproximadament en un 6% els resultats del vermell. Hi ha però, un clar protagonisme maternal en l'àmbit domèstic, ja que no tan sols apareix a la seva pròpia resposta sinó que a més participa de forma conjunta amb el pare a l'opció “A parts iguals”. La resposta a la pregunta inicial és, a priori, la mare, que compta amb una teòrica majoria de vots³³.

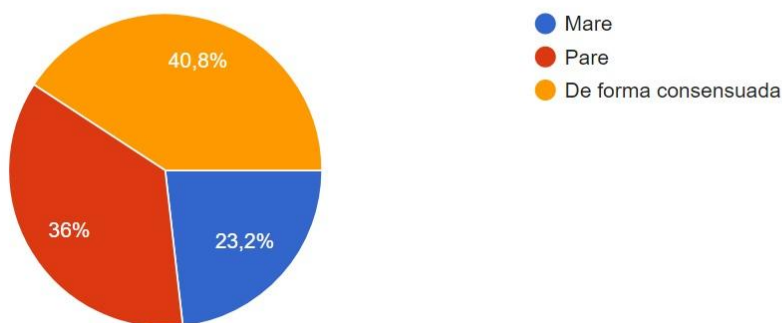
³³ Vots. Al realitzar l'enquesta no es visualitzaven els resultats com a vots. Tanmateix per al enteniment del comentari del gràfic era adient utilitzar aquest mot fent-lo servir com a sinònim en aquest context.

En el seguiment escolar qui té més protagonisme? (acudeix a reunions tutorials o participa en l'AMPA)



Destaca l'opció de "Mare" amb més d'un 50% dels vots. Un cop més, sumant el percentatge del "pare", és la mare la que lidera aquest gràfic. Es torna a repetir també, la situació d'una major interacció de la mare en comparació amb el pare, tot i les semblances amb l'anterior trobem que en aquest la mare sí que supera i en bona part la resposta "A parts iguals" clarificant finalment que és la mare qui adopta més protagonisme al seguiment escolar.

En l'àmbit domèstic qui asumeix el pes dels assumptes econòmics?

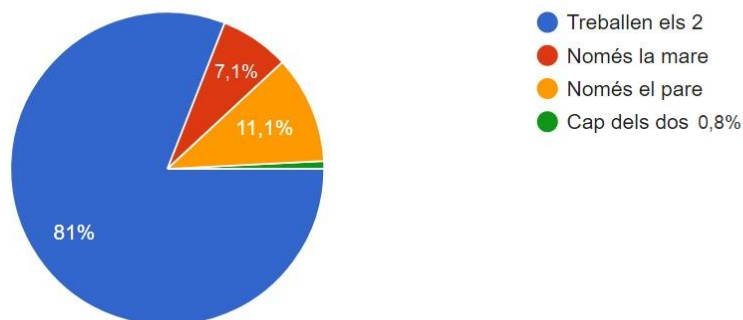


A diferència dels dos anteriors, aquests resultats estan força equiparats. De totes maneres, en aquest cas és el pare qui assumeix el protagonisme a la gestió econòmica de la llar, guanyant de forma individual a l'opció "Mare" i de forma general si es suma a l'opció "de forma consensuada", que és realment la vencedora d'aquesta pregunta.

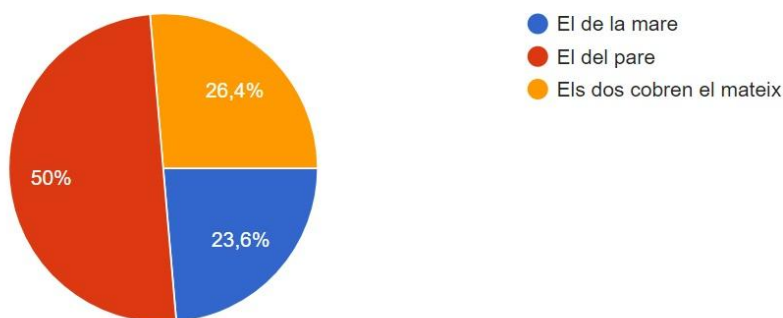
A l'àmbit domèstic diferenciem dos vessants; la cura de la llar i els fills: que en aquest cas han sigut liderades per l'opció "Mare" i la responsabilitat econòmica de la llar que ha estat l'opció "home" qui assoliria el primer lloc.

Situació laboral i sustentació econòmica

Quina és la situació laboral dels pares?



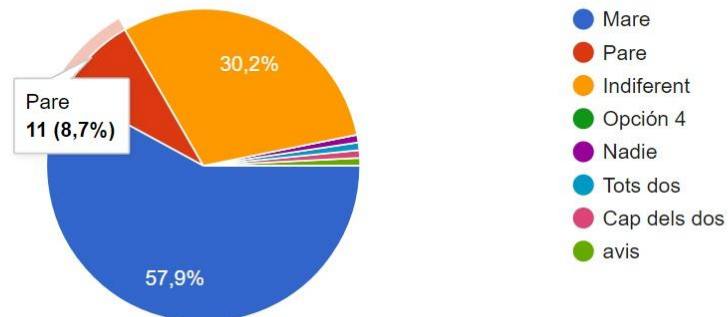
En el cas que treballin els dos, quina és podria considerar la principal i/o més segura font d'ingressos?



A la primera pregunta es pot apreciar una abismal diferència entre les respostes. "Treballen els dos" ha estat sense dubtes la vencedora. Ara bé, si es contrasta amb la segona, veurem que, tot i treballar els dos, només un 26,4% cobren un sou igualat. El sou del pare com a sustentació única representa tan sols un 11,1%, mentre que és el 50% dels enquestats que afirmen el sou del "Pare" és l'imprescindible per a l'economia domèstica.

Amb aquestes dades s'extrapola que, o bé els sous femenins són precaris, o bé els dels pares són estratosfèrics. Amb prudència entenem que les dones cobren significativament menys que els homes i per aquesta raó el sou del "Pare" representa la font d'ingressos cabdal.

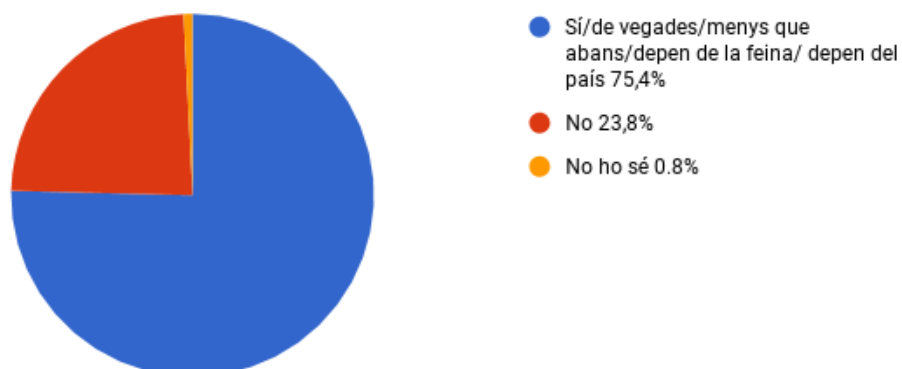
En cas de malaltia o cita mèdica qui té més flexibilitat i/o sol
acompanyar-te al metge?



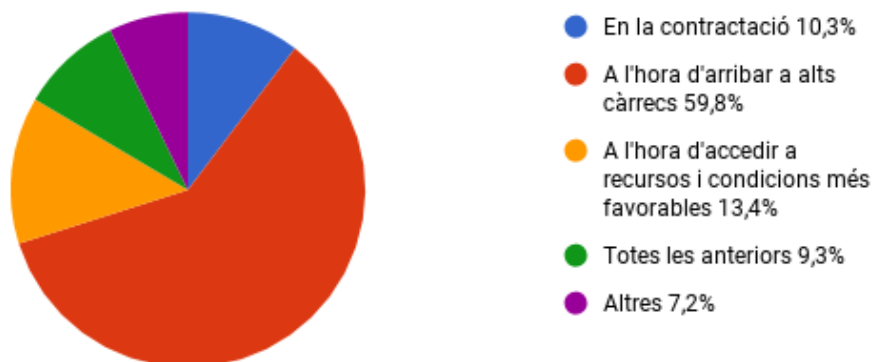
Aquest cas representa un aclaparador protagonisme de la "Mare" que gairebé amb un 60% lidera el gràfic. El possible significat d'aquest resultat va amb consonància amb els anteriors gràfics que evidenciaven la importància d'un sou i un altre. Arran que el sou del pare és la base, la família no pot permetre's que ell falti a la feina, d'aquí que sigui la mare la persona representada amb més flexibilitat laboral. També hi ha un factor que apareix implícit i és l'associació a la dona la tasca de cura dels fills, aquest tema però s'explicarà més endavant.

Discriminació ³⁴

Creus que en l'actualitat es discrimina a la dona en el món laboral?



En cas afirmatiu (de l'anterior) en quines situacions es concreta aquesta discriminació?



³⁴ (En les últimes dues preguntes es va demanar als enquestats que redactessin si creien que existia discriminació vers la dona en l'actualitat al món laboral i a aquells/es que van respondre afirmativament se'ls va preguntar on tenia lloc aquesta discriminació. Per tant les dues gràfiques pertanyents a aquest apartat no són literalment les respostes dels enquestats sinó un resum d'elles).

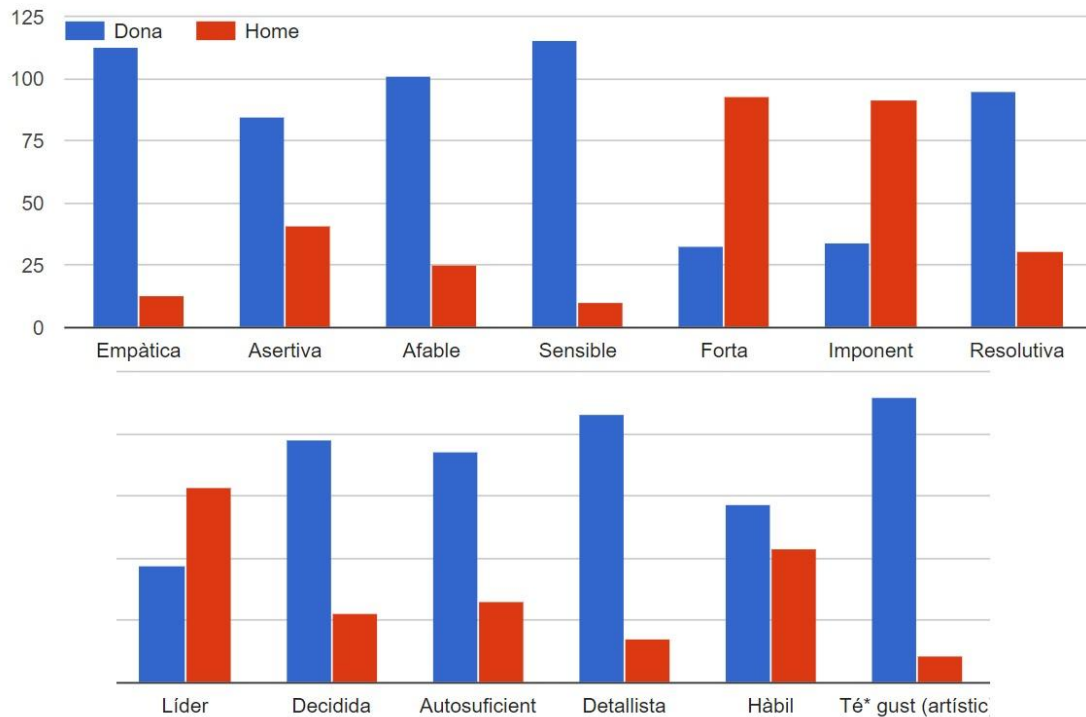
La victòria del primer gràfic, malauradament, pertany al sí. Cal especificar que molts no reconeixien taxativament el sí, sinó que en comptes d'afirmar-ho tendien més a respostes del tipus: "Sí però ara ja no tant" o "Molt menys que abans", tenint en compte que, l'"abans" narrat era una dictadura masculista, és cert que és menys que "abans", no obstant això fa 58 anys del final d'"abans" i hi ha hagut temps suficient per evolucionar per aquesta raó s'han inclòs al grup de "Sí".

Aquest 74,5% que va reconèixer la discriminació real de la dona, laboralment parlant en aquest cas, van situar-la en "La contractació" i "A l'hora d'accedir a recursos i condicions més favorables" amb un percentatge semblant (10,3% i 13,4% respectivament). Un 7,2% va donar situar-la al món de l'esport, a situacions on es requerissin habilitats físiques i de força o a l'assignació de les tasques domèstiques (que resulta força coherent després de com s'ha conclòs l'àmbit domèstic). L'estrella en aquest cas ha estat "A l'hora d'arribar a alts càrrecs" opció de la qual precisament parla la teoria estudiada en aquest treball.

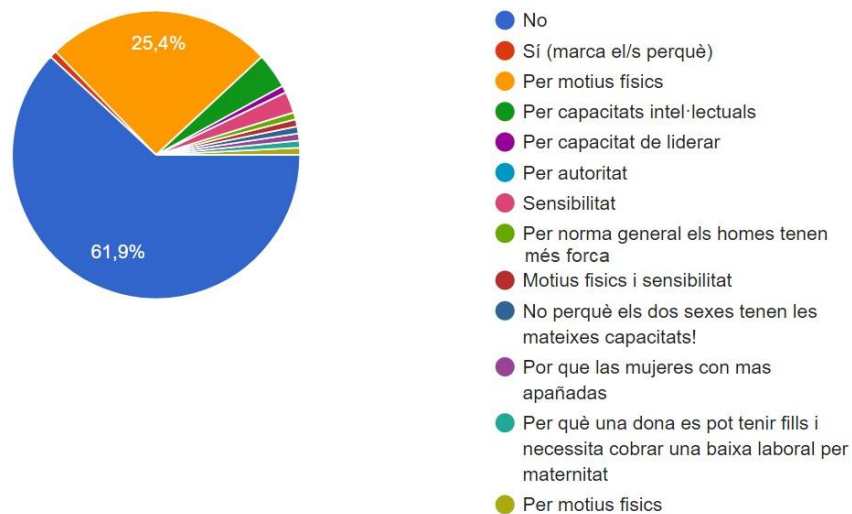
Aquest resultat ens clarifica que conscientment o inconscientment es sap que el sostre de vidre existeix i quan no s'enfoca com a tal, reconeixem la seva versemblança sense pudors. Com a últim percentatge resta el 9,3% d'enquestats que distingeixen aquesta discriminació en els tres primers punts.

Habilitats personals

Classifica segons el sexe en que penses primer quan diem que una persona és...



Penses que hi ha feines que, generalment, un sexe fa millor que l'altre?
(No/Sí i el perquè)



Al primer gràfic es van preguntar quines habilitats relacionaven amb un sexe o amb un altre per entendre finalment quines són les característiques que definien quins càrrecs eren per homes o per dones. Trobem en els resultats, en general, trets característics del lideratge femení assignats a la dona i del masculí als homes. Malgrat aixó hi ha excepcions com “persona decidida” i “persona autosuficient” que, tot i que els dos ho són, sol ser relacionat amb el lideratge masculí que a la vegada sol ser relacionat amb l’home però que han sigut assignats a la dona (a la estadística).

En aquestes dues opcions, amb els seus resultats davant, es pot arribar a la conclusió que tal i com es comentava al terme “Glass Cliff” a la dona li són donades les regnes de l’empresa en moments de crisi on “persona decidida i autosuficient” intervindran per solucionar i superar l’esmentada crisi.

Veiem que les habilitats protagonistes assignades a la dona són empàtica sensible i detallista, mentre que en els homes, com molt bé dictamina el seu arquetip, destaquen trets com fort, imponent i líder. Darrerament, es pot observar, a l’últim gràfic, que la gran majoria ha estat una negativa, malgrat aixó un ventall de raons s’obren al sí: entre els més votats destaca “Per motius físics” seguit de “capacitats intel·lectuals” i “sensibilitat”.

COL-LABORACIÓ DE DONES MATARONINES DE RELLEVÀNCIA

S'ha considerat oportú plantejar a un grup de dones de la ciutat on resideix l'aurora (Mataró), que a més han destacat en els seus àmbits, com han viscut i viuen la seva activitat professional tenint en compte aquesta limitació implícita en la nostra societat.

Les qüestions es van realitzar via e-mail i les respostes han estat adjuntades tal i com van ser donades, sense cap tipus de modificació.

- **Anna Capella Molas**

Va ser directora del Museu de l'Empordà de Figueres durant 16 anys i avui dia treballa com a directora del Museu de Mataró així com de Can Serra, Can Marfà, Ca l'Arenas i les restes arqueològiques de Torre Llauder.

1. Considera que en el seu àmbit professional l'accés de les dones es troba en igualtat de condicions que la dels homes?

Sí, considero que sí, que es troba en igualtat de condicions en el món de la museografia, conservadors/res, i els àmbits relacionats amb la cultura.

2. Creu que existeixen més dificultats a l'hora d'ascendir a determinats càrrecs, serveis, condicions i/o promoure's en el seu sector, pel fet de ser dona?

Tot i que la diferència no és molt gran, l'ascensió, en rols de representativitat, rellevància i cert prestigi públic (museus nacionals, càrrecs en la conselleria,...) va en detriment del gènere femení, en el nostre sector també.

3. La consideració, valoració, el grau d'exigència que se li ha demanat creu que hauria estat diferent si es tractés d'un home?

En el meu trajecte professional per aconseguir els llocs de treball als quals he optat, puc dir que no. Ara bé, diferencio el grau d'exigència, amb el grau de tracte i de rol de representativitat social i acadèmica, que en aquest aspecte considero que sí, que hi ha diferències.

4. Creu que el fet de ser dona, li ha implicat una pressió o exigència pròpia més gran a l'hora de desenvolupar la seva feina? (La dona sovint s'autoimposa un grau de pressió més elevat, com si fos més necessari justificar el càrrec que té o la feina que fa).

*Considero que la dona s'autoimposa aquest grau de pressió més elevat, perquè la societat encara és molt masculista. I en determinades ocasions o situacions, als homes se'ls pressuposa encara un grau de saviesa i coneixement de la professió més elevat, implícit per aquesta condició de gènere i per les maneres de fer (relacionar-se en societat, sistemes de treball no autoritaris i més **col·laboratius**) que tenen més dificultats de reconeixement, en termes generals.*

- **Care Santos i Torres**

Macarena Santos és una escriptora mataronina que es va donar a conèixer amb un primer llibre de relats, *Cuentoscítricos*. Entre els llibres més importants figuren la novel·la *Trigal con cuervos*, que va guanyar el premi Ateneo de Sevilla, o *Los ojos del lobo*, novel·la juvenil que va guanyar el premi Gran Angular. El 2017 guanya el Premi Nadal de novel·la amb *Media vida*, una obra sobre la culpa i el perdó.

1. Considera que en el seu àmbit professional l'accés de les dones es troba en igualtat de condicions que la dels homes?

El món de la literatura és, sobretot, femení. Hi ha moltes més dones que homes treballant en el món editorial. La majoria de lectors són lectores. Cada cop hi ha més escriptores. Crec que ser dona no només no m'ha impedit accedir sinó que fins i tot m'ho ha facilitat, en algunes ocasions.

2. Creu que existeixen més dificultats a l'hora d'ascendir a determinats càrrecs, serveis, condicions i/o promoure's en el seu sector, pel fet de ser dona?

Els càrrecs ja són una altra cosa ben diferent. Els grans editors continuen sent homes. I al reconeixement (premis de trajectòria, premis comercials, presència en càrrecs d'alta responsabilitat acadèmica o, simplement, mèrits literaris) la presència de les dones encara és molt petita. No hem de deixar de recordar quantes dones hi ha a les llistes dels premis importants (el Ramon Llull, per exemple; el Nadal, però també tants d'altres), quantes dones hi ha a la Reial Acadèmia de la llengua Espanyola, quantes han estat premi Princesa d'Astúries, quantes premis Nobel... I ja tindrem la resposta a la pregunta.

3. La consideració, valoració, el grau d'exigència que se li ha demanat creu que hauria estat diferent si es tractés d'un home?

No ho sabria dir del cert. Jo m'exigeixo molt a mi mateixa. No lliuro coses si no n'estic molt segura. No sé si algun cop m'han llegit amb prejudicis. Sí sé que algun cop algun col·lega (home) s'ha sorprès positivament de la meva feina (potser perquè n'esperava molt). Recordo una vegada que un amic escriptor va felicitar-me després d'haver sentit una conferència meva, tot dient-me que era "molt masculina".

4. Creu que el fet de ser dona, li ha implicat una pressió o exigència pròpia més gran a l'hora de desenvolupar la seva feina? (La dona sovint s'autoimposa un grau de pressió més elevat, com si fos més necessari justificar el càrrec que té o la feina que fa).

No crec que això tingui a veure amb ser una dona tant com amb ser molt però molt insegura. Jo mateixa m'exigeixo moltíssim. En tots els àmbits. Però em temo que no en té la culpa ningú, només el meu cap i les meves manies.

- **Bel OlidBáez**

Isabel Olid és escriptora, traductora, professora de llengua a la Universitat Autònoma de Barcelona, activista feminista i aquest 2017 s'ha incorporat a la candidatura que lidera Carles Riera (a la CUP). Per motius del 21D no va poder respondre les qüestions però va indicar on podria trobar informació semblant a la que se li demanava ja que l'havia donada en una altra entrevista.

1. Considera que en el seu àmbit professional l'accés de les dones es troba en igualtat de condicions que la dels homes?

Tot i que, actualment, pel que fa a la creació estem molt igualats homes i dones, els premis els guanyen majoritàriament ells. Els jurats els formen ells, el cànon l'estableixen ells... Portem tants segles amb la creença que les dones no escriuen, i que les que escriuen ho fan pitjor que els homes, que hi ha qui s'ho ha arribat a creure. Costarà canviar aquesta creença però, per sort, a nivell mundial estan sortint veus de dones interessantíssimes que costen d'ignorar. La qualitat i la voluntat de no callar acabaran per vèncer la inèrcia, n'estic segura. (Dones i Lletres - Associació de Dones Periodistes)