

# *El sostre invisible*



**RAIG DE LLUNA**

## ÍNDIX

1.	INTRODUCCIÓ .....	2
1.1.	MOTIVACIÓ.....	2
1.2.	OBJECTIUS I HIPÒTESIS .....	2
1.3.	EXPLICACIÓ DEL TREBALL.....	3
2.	QUÈ ÉS EL SOSTRE DE VIDRE?.....	4
2.1.	CAUSES DEL SOSTRE DE VIDRE .....	6
2.2.	LA DISCRIMINACIÓ DE LA DONA.....	7
2.3.	INCORPORACIÓ EN EL MÓN LABORAL.....	8
2.4.	DIFICULTATS PER ASCENDIR EN LES EMPRESES .....	9
2.5.	EL DIA DE LA DONA .....	10
3.	INTRODUCCIÓ AL MÓN EMPRESARIAL .....	13
3.1.	MARC NORMATIU LABORAL .....	14
3.2.	TIPUS D'EMPRESES .....	16
3.3.	TIPUS DE DIRECTORS D'EMPRESES.....	17
4.	LES DESIGUALTATS ENTRE GÈNERES .....	19
4.1.	LA BRETXA SALARIAL .....	19
4.2.	POCA PRESÈNCIA FEMENINA.....	21
4.3.	PROGRAMES PER FOMENTAR LA SEVA PRESÈNCIA.....	22
5.	GRANS EMPRESÀRIES .....	24
5.1.	CARACTERÍSTIQUES DE LA DONA EMPRESARIA .....	25
6.	XERRADES .....	26
7.	ENTREVISTES.....	31
8.	ANÀLISI GENERAL DE L'ENQUESTA ALS JOVES.....	38
9.	PROPOSTES DE MILLORA .....	44
10.	CONCLUSIONS .....	45
11.	WEBGRAFIA .....	47
	ANNEXOS.....	50

# **1. INTRODUCCIÓ**

## **1.1 MOTIVACIÓ**

Moltes vegades hem sentit a parlar sobre la diferència que hi ha entre els homes i les dones en les empreses i molts cops no li donem gran importància perquè, ja ho entenem com un fet normal, però, és realment normal? Per què una dona cobra menys que un home tenint el mateix càrrec? Normalment, em qüestiono el motiu de les coses i aquesta vegada no ha estat menys, fins al punt de no poder deixar de pensar-hi. Va ser quan vaig adonar-me d'on podria arribar jo en un futur, em veuria també afectada per aquest sostre invisible?

Era el moment d'escollir el tema del treball de recerca i em trobava a la meua habitació ruminant el tema que volia escollir, però, no vaig trobar-ne cap que em motivés. Passats uns dies, vaig rebre un Mail de l'institut amb un llistat de temes i després d'estar molta estona davant l'ordinador mirant i remirant només vaig aconseguir descartar uns quants àmbits i abocar unes poques idees en un paper en brut d'una llibreta. Em trobava en una situació una mica estranya perquè tenia més o menys clar l'àmbit, però no el tema, va ser en aquell moment quan em trobava tan ofuscada que vaig decidir-me a enviar tres temes i esperar a la primera reunió amb la meua tutora. I vet aquí una de les voltes que dona la vida, que jo vaig entrar per la porta de l'aula amb el cap ple de vents i vaig sortir amb el tema final, era tan fàcil com posar-li nom a les idees perquè el tema ja hi era.

## **1.2. OBJECTIUS I HIPÒTESIS**

L'objectiu principal del meu treball de recerca era demostrar la inferioritat de la dona en el món empresarial. A partir d'aquí, n'han sorgit els altres:

1r: Donar més visibilitat a la situació d'inferioritat femenina.

2n: Realitzar aportacions per intentar millorar aquesta situació.



3r: Esbrinar des de quin punt s'hauria de treballar més per garantir que en un futur no molt llunyà, hi hagi la major igualtat possible en els càrrecs directius de les empreses i poder arribar-hi amb les mateixes dificultats i possibilitats i esbrinar el seu origen.

D'aquests objectius ha sorgit la meva hipòtesi: **En l'actualitat encara existeix el sostre de vidre en la direcció de les empreses.**

### 1.3. EXPLICACIÓ DEL TREBALL

En els primers moments volia tractar sobre el sostre de vidre en l'alta direcció de les empreses però, em vaig adonar que era massa dens per un treball de recerca i amb el temps del qual disposava era una meta poc realista a complir. És per això, que vaig decidir centrar-me en l'existència del sostre de vidre en la direcció de les empreses a Lleida.

El meu treball consta de dues parts, la part teòrica on explico , alguns conceptes i dades reals i l'altra on hi ha les entrevistes que he realitzat i els resultats de l'enquesta als joves.

La part teòrica consta principalment de la definició del sostre de vidre, una part del marc normatiu laboral, conceptes empresarials, gràfics per demostrar la meva hipòtesi, programes que ajuden a millorar la situació i breus biografies de dues grans empresàries. Tot això, ho he elaborat mitjançant una gran recerca en la xarxa.

Pel que fa a la part pràctica, consta de dues xerrades, una amb una dona empresària i una altra amb un doctorat en Filosofia de la ciutat de Lleida. A més a més hi formen part 7 entrevistes amb dones empresàries que ocupen alts càrrecs en les seves empreses. També he realitzat una enquesta a joves de la ciutat per tenir un altre punt de vista. Per poder, finalment, extreure unes conclusions i aportar propostes de millora.

## 2. QUÈ ÉS EL SOSTRE DE VIDRE?

Estudis realitzats arreu del món, demostren que les dones són majoria en les aules de gairebé tots els cursos de de fa bastants anys, però això canvia en el punt de la seva incorporació en la professió i encarà més quan es tracta de càrrecs amb més responsabilitats i la direcció empresarial. Tot això, sembla una paradoxa perquè, si seguim la lògica, ens diu que si la major presència estudiantil és femenina, en els llocs de major responsabilitat i direcció empresarial, hauria de ser major perquè tècnicament estan més ben preparades que no pas els homes.

El sostre de vidre és una barrera invisible que representa les suposades limitacions que és troben les dones per ascendir en la seva carrera professional i accedir als càrrecs de major responsabilitat.

A més a més, també ens podem referir al sostre de vidre com sostre de formigó. S'entén com a sostre de formigó, el mateix que sostre de vidre però molt més difícil de trencar. És a dir, les limitacions i dificultats són tan grans que és molt difícil poder-les trencar. En canvi amb el de vidre, ens referim que aquestes limitacions i dificultats són més fàcils de trencar, tot això, a base d'esforç i constància.

No obstant, aquest anomenat “sostre de vidre”, s'ha de complementar o fins i tot substituir pel “sostre enganxós”. Aquest concepte de sostre enganxós, és la dificultat de sortir d'aquest terra que atribueix a la dona unes tasques que culturalment s'han adjudicat a les dones que els hi dificulta la possibilitat de poder fer una carrera laboral amb les mateixes facilitats que els homes. El sostre de vidre no s'entén sense el sostre enganxós i viceversa, és a dir, són dos conceptes que és complementen i sempre encara que no es mencioni un dels 2, indirectament, sempre hi és.

Aquest concepte va sorgir per primera vegada l'any 1986 als Estats Units en un article del Wall Street Journal amb el nom original “glass ceiling barriers”. L'article descrivia aquestes barreres imperceptibles a l'ull humà a les quals es veuen exposades les treballadores

femenines altament qualificades que els impedia ascendir en la jerarquia del món dels negocis totalment independent dels seus mèrits i assoliments.

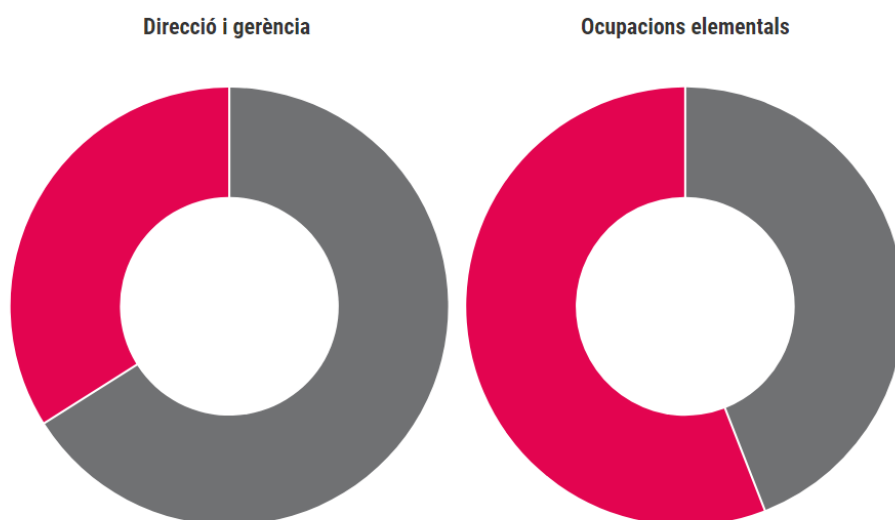
Des d'aquell moment, molts estudis de sociologia han descrit aquest terme referint-se al treball de la dona ja que representen la meitat de la població mundial però, tan sols ocupen un molt baix percentatge en els càrrecs directius. Autors com Lynn Martin (1991), Morrison (1992), Holloway (2002), entre d'altres han tractat aquest tema.

Realment, no se sap amb total certesa l'origen d'aquest fenomen. Tot i que, podem suposar que el seu origen es troba en l'inici de l'evolució humana, on la dona ha estat, gairebé sempre, relegada a les tasques de la llar, a la criança dels fills, però no és fins fa poc temps ha anat canviant. Podem entendre que aquest fet ja ve de fa milions d'anys, tot i que fins fa relativament poc (menys de 40 anys) no se li va posar nom.

En el següent gràfic, podem observar els diferents percentatges de l'any 2021 que representen els homes i les dones en els càrrecs de direcció i gerència, on els homes representen el 65,9% i les dones 34,1%. En les ocupacions elementals, ells representen el 33,9% i elles 66,9%.

#### Ocupacions de direcció i gerència i elementals segons sexe. Catalunya 2021

■ Homes ■ Dones



FONT: INE, Enquesta de Població Activa.

## 2.1. CAUSES DEL SOSTRE DE VIDRE

La situació de desigualtat que pateixen les dones és molt complexa. Sembla que darrerament van guanyant més representació en els càrrecs gerencials, però és un progrés força lent, irregular i molt descoratjador degut als obstacles i sacrificis que hi ha. Aquesta situació es veu agreujada en les professions reservades per als homes. És aquí on és menor la seva presència i és veuen més aïllades.

Una de les causes del sostre de vidre és, la seva formació acadèmica inferior de les dones en el passat a la dels homes. La menor formació era deguda a la presència de la religió i la ideologia que tenia la societat sobre determinats costums. En l'actualitat, no es considera una causa justificada perquè, cada cop més dones accedeixen a estudis o formacions superiors als homes, en tots els àmbits acadèmics. Tot i que aquest fet hauria de provocar una igualtat per tenir les mateixes possibilitats, en la realitat no és així. Aquesta superioritat en la formació acadèmica no es veu reflectida en l'àmbit laboral.

Una altra causa que s'assenyala per tal de justificar aquest fet és que els estudis acadèmics de les dones no es corresponien amb les seves aspiracions personals. Generalment, s'ha considerat el fet que a les dones no els hi agradava competir fins al mateix punt que als homes i per aquest motiu, tenen menys possibilitats d'accedir a alts càrrecs.

A més a més, el fet que hi hagin frases com per exemple: Ets una dona i has de fer una feina de dona. Ets diferent als homes i mai podràs fer el mateix perquè ets inferior. Qui cuidarà als fills? Què no veus que amb una feina amb molta responsabilitat no ho podràs fer? Entre moltes altres, han fet que hi hagi una part de dones que les arribin a interioritzar i per tant, no accedeixen als alts càrrecs amb tanta facilitat.

D'una banda, aquesta discriminació es veu accentuada pel sexisme, que per desgràcia encara segueix estant present en la societat. El sexisme està motivat, principalment, per les tradicions antigues que han creat formes i relacions d'interpretar el poder depenent del gènere. Tanmateix, aquest sistema patriarcal, ha determinat uns rols en la societat i uns estereotips a complir segons el gènere de cada persona, on la dona ha d'estar subordinada

per l'home i així queda demostrada la superioritat racial masculina. Aquesta superioritat ha arribat a la jerarquia empresarial d'una manera més o menys justificada, prioritant sempre els interessos i beneficis per l'home.

De l'altra banda, les tasques familiars i la maternitat estan considerades un fet que fomenta aquesta discriminació imperceptible a l'ull humà. En aquest aspecte hi trobem relegada gran part de la responsabilitat de les tasques a la dona amb la impossibilitat de compaginar determinats horaris de feina. És aquí on hi trobem una dualitat laboral, on la majoria de les dones realitzen una activitat laboral fora de casa i alhora es responsabilitzen i porten el per de casa seva, tot i que, cada cop és menys

D'entrada pot semblar que és molt fàcil compaginar les dues tasques però, la realitat és força diferent. A causa d'aquesta dificultat, moltes dones opten per no acceptar promocions laborals si aquest fet els hi suposarà una dificultat i una reducció del temps que li poden dedicar als seus fills. Tot i que avui en dia, cada vegada es van realitzant més lleis que fomenten una igualtat en aquest àmbit, com per exemple: l'ampliació del permís de paternitat.

## **2.2. LA DISCRIMINACIÓ DE LA DONA**

Durant el llarg de la història, la dona ha estat sempre relegada a la criança dels fills i a les feines de casa i, des de fa relativament pocs anys, no s'ha començat a integrar amb condicions similars a les dels homes. En l'actualitat es segueix lluitant per aconseguir el 100% d'aquesta igualtat. Tot i que en els darrers 25 anys el nombre de dones en l'activitat laboral a Espanya ha incrementat i, en escolarització la seva taxa és superior a la dels homes en gairebé totes les edats tot hi haver disminuït la taxa de natalitat, segueixen ocupant les tasques menys qualificades a nivell laboral. No cal anar molt enrere per observar una societat en la qual l'home era el protagonista i disposava d'una posició de superioritat envers la dona en tots els àmbits de la vida. Des de fa menys d'un segle, la dona estava sota la subordinació de l'home.

Aquesta discriminació es pot dur a terme de diverses maneres, com per exemple: La discriminació per gènere i la discriminació salarial.



Tot i que les dones representen una mica més de la meitat de la població mundial, la seva contribució en l'activitat econòmica, el creixement i el benestar, és molt inferior al seu potencial.

Tradicionalment, la dona era vista com l'encarregada de les tasques de la llar i les familiars, mentres que l'home s'encarregava de treballar fora de casa i dur un salari a la família. Aquesta situació ha anat evolucionat. A principis del segle XX hi trobem els primers conjunts de dones que es reuneixen, s'organitzen i es coordinen per tal de lluitar per una igualtat. Des de aquell moment fins l'actualitat, aquesta lluita ha seguit evolucionant i ha anat aconseguint millores per les dones. Malauradament, aquests avenços, tot i ser significatius, no acaben de trencar aquesta fina línia que queda per aconseguir una igualtat entre gèneres complerta.

Un altre punt important a tenir en compte en aquesta evolució és la discriminació en molts altres països en el mercat laboral on es restringeixen les oportunitats a les dones per tal d'optar a treballs ben remunerats i la seva representació en els llocs de responsabilitat continua estant baixa.

### **2.3 INCOPORACIÓ EN EL MÓN LABORAL**

Fins al S.XVIII, la dona tan sols servia per les feines domèstiques i quedava relegada en la política i altres qüestions socials i acadèmiques. Aquest fet, va comportar que tingués moltes dificultats per poder incorporar-se però, tot i les grans dificultats, va seguir lluitant i es va començar a incorporar en el món laboral durant el S.XVIII i des de els seus inicis fins a l'actualitat, la seva situació ha anat canviant i s'ha anat obrint una mica d'espai.

Aquest fet va ser una gran novetat i va comportar grans canvis en la seva forma de vida. No obstant, va ser desprestigiada, infravalorada i discriminada envers l'home.

També cal destacar que, durant els períodes de guerra, qui realment tenia el pes sobre l'economia del territori eren elles, ja que mentres els homes eren al front, les dones eren treballant a les fàbriques per poder abastir a la població.

A més a més, la dona havia de seguir realitzant les tasques domèstiques i duen a terme els assumptes familiars, el que provocava una gran dificultat per desenvolupar-se en el món laboral i poder conciliar totes les seves “tasques” d'àmbit extra laboral.

Tanmateix, a l'aconseguir el dret a vot van aconseguir millores laborals per a elles i van fomentar que en l'actualitat la situació sigui més fàcil.

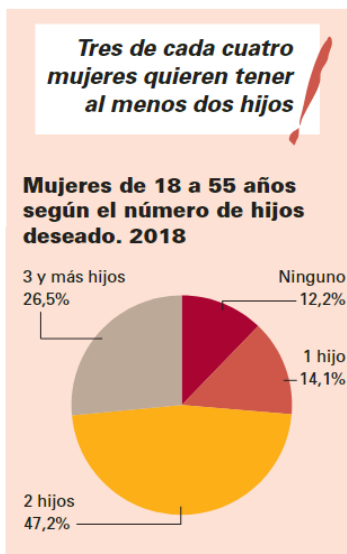
#### **2.4. DIFICULTATS PER ASCENDIR EN LES EMPRESES**

Una de les grans dificultats que té la dona per ascendir en l'empresa és la possible maternitat, ja que requereix una baixa i, de vegades, arriba a ser més llarga del que s'esperava. Això a l'empresari, si no està conscienciat i no té una idea d'igualtat, és força probable que no li agradi i posi tots els impediments possibles. No obstant, aquesta baixa per maternitat, pot desencadenar en què la dona vulgui donar-li el pit a la seva cria durant un llarg període de temps i això, dificulta encara més la conciliació familiar i laboral.

Una altra gran dificultat és l'edat, no és el mateix una dona de 50 anys que una de 20 o 25 anys. Hi ha dones de 50 anys o més que, malauradament, no van poder estudiar quan eren més joves i les que van poder estudiar més tard, no posseeixen tanta experiència i això és un punt negatiu. A més a més, que les empreses tendeixen a sol·licitar dones joves. També cal destacar que la majoria dels alts càrrecs directius estan ocupats per homes.

Tal i com es pot veure en un estudi del portal, Pimealdia: “Les dones guanyen un 26% menys que els homes, representen un 13% dels càrrecs directius i són encara en el S. XXI les protagonistes de l'esfera privada, amb la desigual distribució de responsabilitats que això comporta.”

Un altre estudi publicat al portal, Ser on siguis, exposa el següent: “El 34 % dels llocs directius de les empreses espanyoles els ocupen dones. La dada suposa una millora de quatre punts en l'últim any i situa Espanya en el top 10 mundial en matèria d'igualtat efectiva entre homes i dones, segons l'informe “Women in Business” de la consultoria Grant Thornton.”



FONT: INE

## 2.5. EL DIA DE LA DONA

El Dia Internacional de les Dones o el Dia de la Dona Treballadora es celebra cada 8 de març i està reconegut per l'Organització de les Nacions Unides. Tradicionalment, s'aprofitava aquest dia per reivindicar el femanisme denunciat durant el sexisme. A més a més, durant aquest dia es commemora la lluita de les dones per la seva participació en l'àmbit laboral i pel dret a la independència econòmica.

El Dia Internacional de les Dones es va celebrar per primera vegada el 19 de març de 1911 a Alemanya, Àustria, Dinamarca i Suïssa. Des de llavors, la seva commemoració s'ha anat estenent arreu del món.

L'any 1972 l'Assamblea General de les Nacions Unides, va declarar l'any 1975 com a l'any internacional de la Dona i dos anys més tard, va convidar a la resta d'estats a declarar, conforme als seus costums nacionals i les seves tradicions històriques, un Dia Internacional pels Drets de la dona i la Pau internacional. El 8 de març va ser declarat per les Nacions Unides l'any 1975 com a el Dia Interacional de las Dona. Als estats Units és va celebrar

oficialment des de 1994, malgrat ser aquell país on hi trobem els orígens de la commemoració.

L'explicació més versemblat del motiu pel qual és va elegir aquell dia ( el 8 de març), la trobem a mitjans del segle XIX, en mig de la revolució industrial. Un 8 de març de 1875, milers de dones treballadores van acampar els carrers amb el lema: "LA i roses" per tal de protestar degut a les miserables condicions laborals i reivindicar una disminució en l'horari i protestar per l'abolició del treball infantil. Aquest acte, va servir de referència per fixar una data. Aquesta va estar una de les primeres manifestacions per la lluita dels seus drets i desde llavors, han hagut diferents moviments, successos i mobilitzacions. En destaquen la vaga de les camiseres l'any 1909, on es va incendiar la fàbrica de les camises Triangle Shirtwaist de Nova York. En aquesta vaga es van comptabilitzar un total de 146 morts de les quals 123 van estar dones i 23 homes. La majoria eren joves immigrants d'entre 14 i 23 anys.

Un precedent del Dia de la Dona, Nova York i Chicago ja havien acollit el 28 de Febrer de 1909 un acte organitzat per destacades dones socialistes com per exemple: Gertrude Breslau-Hunt i Corinne Brown. A Europa no va ser fins l'any 1910 a Copenhaguen amb la celebració de la segona Conferència Internacional de Dones Socialistes que es va decidir proclamar el Dia Internacional de la Dona Treballadora. Hi van assistir més d'un centenar de dones procedents de 17 països d'arreu del món.

Degut amb aquesta conferència de Copenhaguen, al març de l'any 1911, per primera vegada, es va celebrar a Alemanya, Àustria, Dinamarca i Suïsa el Dia de la Dona, on es van organitzar actes en els quals les dones van reclamar el dret a vot, l'ocupació de càrrecs públics, la formació professional i la no discriminació laboral. Tot coincidint amb la primera guerra mundial, aquesta data es va escampar per arreu d'Europa.

L'origen del color morat, el trobem l'any 1908 perquè era el color que utilitzaven les sufragistes angleses. Als anys 60 i 70 les dones socialistes van escollir aquest color com a

simbol de lluita i posteriorment se'l va associar al 8 de març i fins l'actualitat segueix estant el mateix símbol, que representa la lluita per la igualtat femenina.

Actualment, tot hi haver el dia del treballador i estar considerat un dia festiu, el dia de la dona no es considera festiu i s'ha de sortir al carrer per continuar amb la lluita. Aquest dia, milers de dones acampen als carrers adherint-se a la vaga i acceptant les conseqüències que els hi comporta.

### **3. INTRODUCCIÓ AL MÓN EMPRESARIAL**

Per començar amb aquest treball, cal tenir uns conceptes bàsics força clars, per això, a continuació hi tenim unes definicions.

En primer lloc, una empresa és una organització o agrupació de persones i recursos que busquen obtenir un benefici econòmic amb el desenvolupament d'una activitat.

A més a més, les empreses poden formar part de qualsevol sector econòmic. Actualment, existeixen 3 o 4 sectors econòmics, tot depèn de com considerem l'últim: Sector primari, secundari, terciari i quaternari.

El sector primari, agrupa totes aquelles activitats econòmiques que suposen l'obtenció de matèries primeres per tal de que puguin ser modificades en els altres sectors. Les principals activitats que el formen són: L'agricultura, la ramaderia, la pesca i la silvicultura.

El sector secundari, hi trobem tot el conjunt d'activitats econòmiques dedicades a la transformació de la matèria prima que obté del sector primari en productes de consum o béns manufacturats. Les principals activitats són: La indústria, la construcció i els processos artesanals.

El sector terciari, també anomenat comunament com el sector serveis, ofereix a la societat una gran varietat de serveis, tan als ciutadans individuals com a les empreses, institucions públiques o privades, entre d'altres. La gran població es dedica a aquest servei. Algunes activitats són: La perruqueria, els bars, els restaurants, les asseguradores, els bancs, els hotels, entre d'altres. És important destacar d'aquest sector el servei de neteja perquè és en el qual hi trobem una major ocupació femenina. Tan mateix cal destacar que en aquest sector hi trobem la major part de professions laborals en les quals la dona queda en una situació de més inferioritat.



Finalment hi trobem el sector quaternari, que és el més nou de tots i el que al mateix temps porta debats sobre la seva existència. És dedica a l'ampliació del coneixement és a dir, és aquell que està relacionat principalment amb la investigació i el desenvolupament.

### **3.1. MARC NORMATIU LABORAL**

La normativa va regulant la situació de desigualtat que sofreixen les dones en el món laboral i fomentar una major igualtat. A continuació, s'exposen alguns punts destacables que ajuden a que hi hagi una igualtat en les empreses.

S'entén per marc normatiu laboral, tot el conjunt de lleis i normes legals que regulen l'activitat laboral.

En la constitució espanyola, hi destaquem 5 articles més rellevants que fan referència explícita o implícita al concepte d'igualtat.

L'article 1.1. , tracta sobre que Espanya és un Estat Social i democràtic de Dret, que fomenta els diversos valors de la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.

L'article 9.2. , fa referència als poders públics per tal de fomentar la promoció de les condicions per tal que la llibertat i la igualtat dels individus sigui íntegra i efectiva. A més a més de facilitar la participació de tots els ciutadans, en edat legal, en la vida política, econòmica, cultural i social.

L'article 14. , exposa que tots els ciutadans espanyols som iguals davant la llei sense cap mena de discriminació per motius de naixement, raça, sexe, religió, opinió o altres condicions o circumstàncies personals o socials.

L'article 23.2. , fa referència a les condicions d'igualtat d'accedir a les funcions i als càrrecs públics, sempre i quan és compleixin els requisits que les lleis assenyalin.

L'article 35.1. tracta sobre el dret i el deure al treball de tots els espanyols, a la llibertat d'elecció d'ofici o professió, a la promoció a treves del treball i a una remuneració suficient per tal de cobrir les seves necessitats i les de la seva família sense cap mena de discriminació per sexe.

A més dels articles citats de la constitució espanyola, hi trobem la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la qual va estar modificada per l'article 3 de la llei 9/2009, de 6 d'octubre, amb una ampliació de la durada del permís de paternitat.

No ens hem d'oblidar de la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). D'aquesta llei, cal destacar 4 articles: l'article 5, el 45, el 46 i el 47.

En l'article 5 s'estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació d'un lloc de treball, la promoció i la formació de professionals i les seves condicions de treball. Això, s'aplica tant a l'ocupació pública com a la privada.

En l'article 45, es concreten les obligacions de les empreses en l'àmbit de la igualtat.

En l'article 46, s'explica detalladament el concepte i el contingut dels plans d'igualtat que han de tenir les empreses.

En l'article 47, s'explica la transparència que ha d'haver en la implantació del pla d'igualtat.

En l'article 48, es vetlla per la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

En l'article 56, es tracten els permisos i els beneficis sobre la protecció a la maternitat i a la conciliació de la vida personal, familiar i professional.

En l'article 58, hi trobem la llicència per risc durant l'embaràs i la lactància.

També, hi trobem el Reial Decret-llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. La seva finalitat era, la intenció de reduir la bretxa salarial, promoure la presència de dones en llocs de responsabilitat i en certs àmbits professionals i eliminar qualsevol discriminació directa o indirecta que derivi de la maternitat i la seva cura.

Finalment, hi trobem el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

### **3.2. TIPUS D'EMPRESES**

Les empreses es poden classificar segons: el sector d'activitat al qual pertanyen, la seva mida, la propietat del capital, l'àmbit d'activitat, el destí dels beneficis i la seva forma jurídica.

Segons el sector d'activitat, poden ser: del sector primari, del secundari o del terciari o serveis.

Segons la seva mida, les empreses poden ser: grans, mitjanes, petites o microempreses. Aquesta classificació és realitza segons el nombre de treballadors, el tipus d'indústria, sectors d'activitat, valor anual de les vendes, etc.

Segons la propietat del capital, poden ser: públiques, privades o mixtes. Pel que fa a les empreses privades, el seu capital és d'origen privat. En les públiques, el capital és propietat de l'estat i aquestes també es poden classificar en: nacionals, provincials o municipals. Les mixtes, el seu capital és compartit entre l'Estat i un particular.

Segons l'àmbit d'activitat, es classifiquen en: empreses locals, provincials, regionals, nacionals i multinacionals. Les locals són aquelles que realitzen la seva activitat en un poble, una ciutat o un municipi concret. Les provincials realitzen la seva activitat en l'àmbit geogràfic d'una província. Les regionals, actuen en diverses províncies o regions. Les nacionals centren la seva activitat en gairebé tota una nació o un país. Pel que fa a les multinacionals, duen a terme la seva activitat en més d'un país en concret.

Segons el destí dels beneficis, les classifiquem en: empreses amb ànim de lucre i empreses sense ànim de lucre. Les empreses sense ànim de lucre son aquelles en les quals els beneficis obtinguts és reparteixen entre els diferents propietaris. En canvi en les de sense ànim de lucre, els seus beneficis, van destinats a millores empresarials per tal de millorar-la.

Segons la seva forma jurídica poden ser: unipersonals, societat col·lectiva, cooperatives, Comanditàries, Societat de Responsabilitat Limitada i Societat anònima. En les empreses unipersonals, el propietari respon de forma il·limitada amb tot el seu patrimoni davant dels deutes. En les societats col·lectives, els diferents propietaris responen envers el deute de manera il·limitada. En les Cooperatives, independentment del capital aportat, cada propietari posseeix el mateix percentatge de l'empresa. En les societats de Responsabilitat Limitada, els socis tan sols respondran davants dels deutes amb el patrimoni aportat. En les Societats Anònimes, els capitalistes responen de forma limitada amb el capital aportat enfront els inconvenients però, amb la possibilitat d'emetre accions i així ampliar el seu capital.

### **3.3. TIPUS DE DIRECTORS D'EMPRESES**

Distingim 2 tipus de directors en les empreses, l'autoritari i el democràtic.

El líder o director autoritari, és aquell que destrueix la motivació dels seus treballadors i dona ordres sense opció a noves aportacions dels membres del equip. Aquest estil està més recomanat per a persones a les quals no els hi agradi tenir més responsabilitats i prefereixen tenir una rutina igual cada dia.

El líder o director democràtic, es aquell que li dona al seu equip la capacitat de decidir, la seva figura no és rellevant i totes les eleccions és prenen de manera consensuada. Aquest estil està més recomanat per a persones a les quals els hi agradi tenir més responsabilitats en la seva feina.

## 4. LES DESIGUALTATS ENTRE GÈNERES

La lluita entre homes i dones no existeix realment com a tal, sino que es tracta més sobre que els dos tinguin les mateixes condicions en el seu lloc de treball.

La gran diferència la trobem en els salaris, on podem observar que en la mateixa feina un home sempre cobra més que una dona. Tot i que durant els últims anys ha anat disminuint, malauradament, en l'actualitat encara existeix.

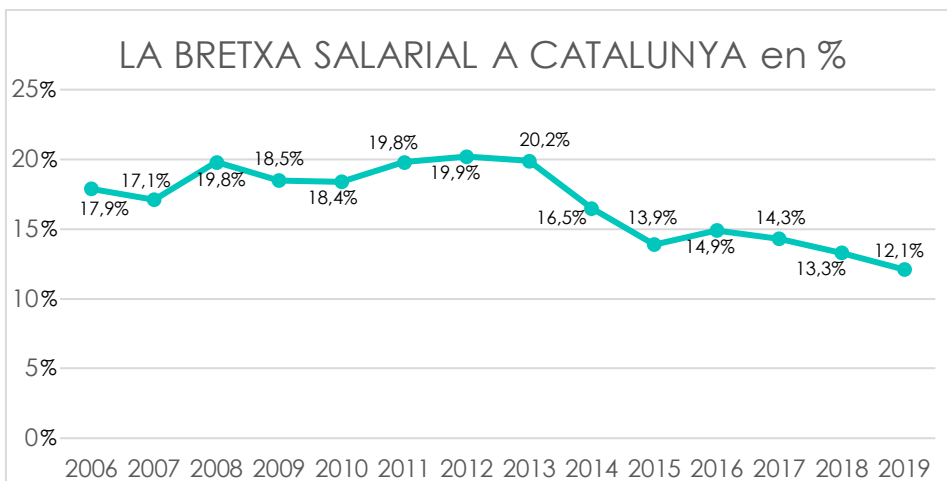
Una altra diferència la trobem en el nombre d'empreses dirigides per homes i per dones.

### 4.1. LA BRETXA SALARIAL

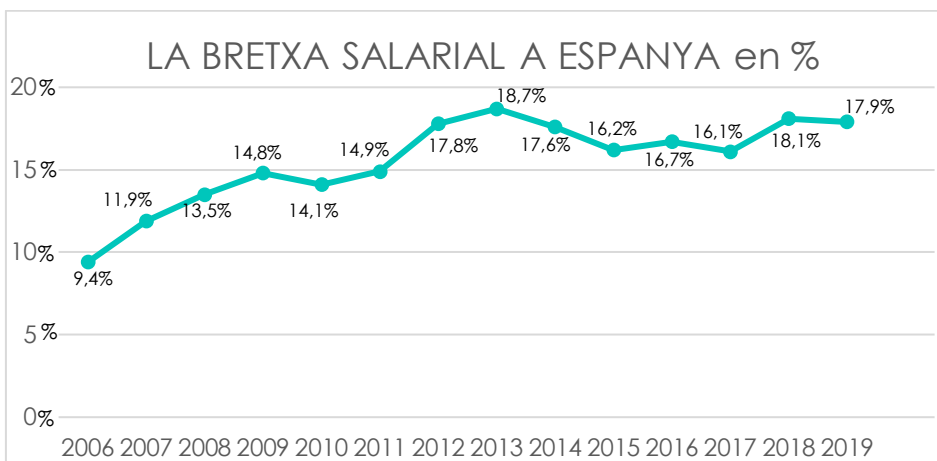
La bretxa salarial entre homes i dones mesura la diferència dels ingressos mitjans anuals en forma de percentatge. Ens referim a bretxa salarial perquè hi ha un gran diferència entre els ingressos mitjans anuals masculins i femenins. Per a calcular-la fem servir la següent fórmula:

$$\text{Bretxa salarial} = \frac{\text{Retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones}}{\text{Retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$





FONT: RAIG DE LLUNA

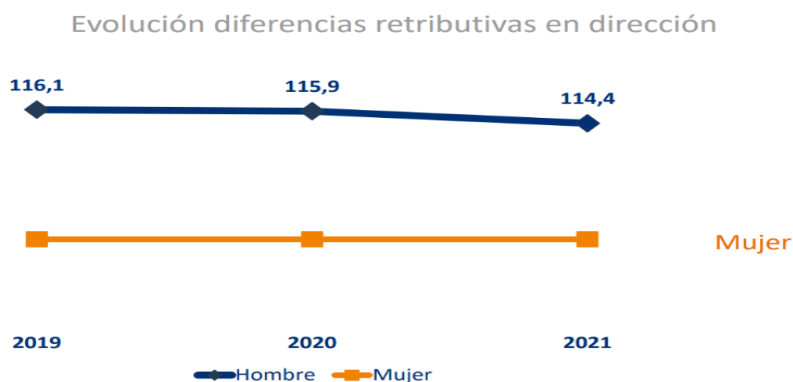


FONT: RAIG DE LLUNA

En aquests dos gràfics, podem observar la diferència que hi ha entre els salaris de les dones i dels homes.

En el primer gràfic a Catalunya, s'observa visualment una disminució en aquesta diferència salarial, tot i que, hi ha anys que ha augmentat, sembla que des de l'any 2017 fins al 2019 ha anat disminuint i podem suposar que seguirà estant així en el futur.

En el segon gràfic a Espanya, s'observa una tendència a l'alça d'aquesta diferència salarial. Al contrari que a Catalunya, la bretxa salarial tendeix a augmentar cada any.

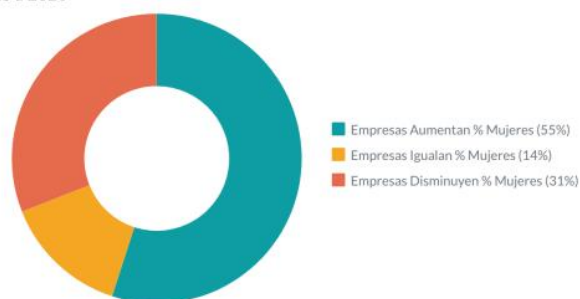


FONT: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo 2021

## 4.2 POCA PRESENCIA FEMENINA

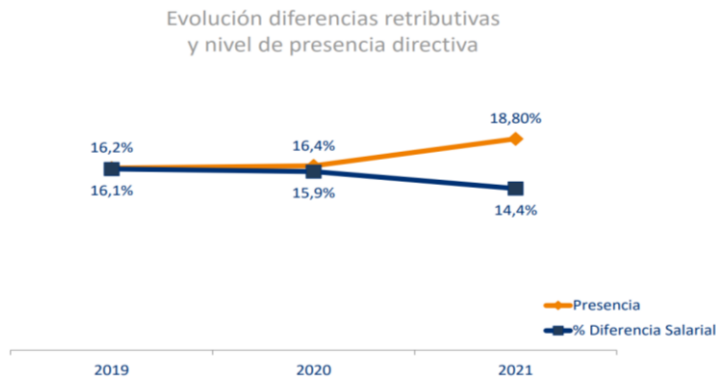
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE AUMENTAN, IGUALAN O DISMINUYEN EL % DE MUJERES CONSEJERAS EN EL INTERVALO

De 2015 a 2020



FONT: Instituto de las mujeres

Tal i com podem veure en els anteriors gràfics, la diferència en els llocs de treball importants, de més responsabilitat, el nombre d'homes és major al de dones. Tot i que de l'any 2015 a l'any 2020, hi hagi hagut empreses que han augmentat el seu percentatge fins a un 55%.



FONT: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo 2021

Aquest gràfic ens mostra l'evolució entre l'any 2019 i 2021 del percentatge de la diferència salarial i la seva presència.



FONT: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo 2021

Aquest gràfic ens mostra l'evolució de la presència femenina en els llocs directius a Espanya l'any 2019 i 2020.

### 4.3. PROGRAMES PER FOMENTAR LA SEVA PRESENCIA

A la ciutat de Lleida hi trobem dues principals associacions que fomenten la presència de dones empresàries, l'Associació Professional d'Empresàries Ap! Lleida i Global Lleida.

Ap! Lleida, és una associació sense ànim de lucre que fomenta la presència de la dona en el món empresarial en les terres de Lleida. Ofereix informació i formació per tal d'ajudar-les a créixer com a professional i com a persona des de l'any 2005. Entre Lleida i Pirineus, hi formen part més de 100 directives, empresàries, professionals i autònomes.

L'associació té com a objectius enfortir l'activitat econòmica de les seves membres, fomentar el desenvolupament de les dones i les empresàries i buscar la igualtat d'oportunitats que permeti a les dones conquerir espais dins dels àmbits socials, econòmics i locals.

Global Lleida, ofereix serveis d'emprenedoria per acompanyar a les diferents persones en el procés de creació del seu projecte empresarial i també ajuden a les persones que ja tenen un projecte empresarial en funcionament a ampliar-lo i així poder créixer.

A més a més, ofereix assessorament en l'elaboració del pla d'empresa, informació sobre ajuts i subvencions, orientació sobre els aspectes relacionats amb la creació de l'Empresa, informació sobre modalitats de finançament, servei de recerca de finançament, cursos de formació, assessorament sobre tràmits de constitució, formes jurídiques i aspectes legals i accés a la xarxa de Centres d'Empreses Innovadores de GLOBALLEIDA.

## 5. GRANS EMPRESÀRIES

Actualment, són poques les dones empresàries que estan al front de grans empreses a nivell mundial amb gran èxit. Dues de les cares més conegudes son Ana Botín, filla d'Emilio Botín, president del Banc Santander.

Va estudiar en un internat catòlic al Regne Unit i posteriorment és va graduar en economia l'any 1981 a Filadèlfia. L'any 2005 va ocupar el lloc 99 de la llista de les 100 dones amb més poder del món. L'any 2008 va ascendir al lloc 51, el 2016 va ocupar el lloc 10 i l'any 2021, va ascendir fins al lloc número 7, sent així l'única dona de l'estat Espanyol en els 10 primer llocs de la llista.

Després d'una llarga trajectòria professional, el 10 de Setembre de 2014, el mateix dia de la mort del seu pare, Emilio Botín, va ser elegida com a presidenta del Banc Santander.

Per Finalitzar, podem concloure que Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola O'Shea ha arribat fins a la seva posició actual perquè forma part de la família que va fundar el Banc Santander.

Marta Ortega, filla d'Amancio Ortega, fundador i expresident del grup tèxtil Inditex. Va estudiar a La Corunya, va cursar el batxillerat a Suïssa i va seguir la seva formació a l'escola de negocis europeus a la Universitat de Londres on va estudiar l'especialitat d'empresarials internacionals.

L'any 2007 Ortega, va començar a treballar en una botiga de Zara del barri de Chelsea i més tard, va treballar en el departament de desenvolupament del producte i disseny de Zara. Després d'una llarga trajectòria professional, des de l'any 2022 se va convertir en la presidenta del grup Inditex.

Finalment, podem concloure que Marta Ortega Pérez, ha arribat a ser la presidenta del grup Inditex perquè es la tercera filla del gran empresari Amancio Ortega.

És considera que tant Ortega com Botín són un bon exemple per posar una cara a dues grans empresàries femenines perquè són conegudes per la gran majoria de la població.

## **5.1. CARACTERÍSTIQUES DE LA DONA EMPRESÀRIA**

Generalment, les dones empresàries tenen una característica comuna entre elles i és l'esforç i les ganes d'arribar on són ara. L'esforç, la constància, les ganes d'arribar més lluny, el fet de no tenir por als nous reptes i lluitar, és el que fa, normalment, que una dona arribi a ser una gran empresària.

A més a més, els estudis que pot cursar són força diferents perquè cada sector i cada àmbit laboral requereix una via diferent però, si que és veritat que de vegades hi ha empresàries que se formen, a més a més, en l'àmbit empresarial i/o administratiu, per tal de complementar la seva formació acadèmica.

Tanmateix, no és la mateix una dona que en un futur sap que treballarà en l'empresa familiar ja que, al cap i a la fi, no ha de demostrar gairebé sempre el mateix que els homes. Vulguem o no, aquest fet ha facilitat l'accés de les dones als alts càrrecs però, alhora les perjudica perquè genera un dubte social sobre si realment ha accedit al càrrec per meritocràcia o ser qui és.

Finalment, podríem resumir les característiques en: Ganes d'arribar més lluny, constància, deixar la por de banda i enfrontar les noves situacions i les discriminatòries i no assumir uns rols que en teoria els hi pertocuen pel simple fet de ser dones.



## **6. XERRADES**

### **XERRADA AMB ANTONIETA MARBA OLLE**

Antonieta Marba Ollé és una dona empresària i autònoma que als anys 2000, va treballar amb el seu marit, delegat exclusiu de TAMESA, va col·laborar com agent comercial i també li donava suport comercial. A més a més, ho compaginava com a venedora de mobles de cuina per les obres amb l'empresa FAGOR. Tanmateix, ella creu fermament que si el matrimoni no s'entén a casa a la feina encara menys i viceversa. Un fet a destacar és que en aquestes dues empreses va treballar amb homes i en cap moment va ser tractada diferent.

Més tard, li van oferir un lloc de treball en una empresa de la competència, HUBELSA, però, va declinar-la perquè l'empresa la volia fixa i ella volia seguir com autònoma per poder seguir col·laborant amb el seu marit.

Antonieta va estudiar en un col·legi privat a Barcelona, va cursar el batxillerat superior i seguidament com que ella no volia cursar una carrera i va optar per estudiar secretariat de direcció. A més a més, va complementar la seva formació amb diferents cursos formatius de comercial perquè era el que li agradava.

Actualment, Antonieta està inactiva però, és sòcia d'AP! LLEIDA on hi col·labora amb altres empresàries. A més a més, organitza diferents esdeveniments solidaris a la ciutat de Lleida i col·labora amb diferents associacions.

Antonieta, no va voler tenir fills perquè ni ella ni el seu marit van voler. Ella creu que el matrimoni no equival a ser mare. De vegades, veu gent que té fills i no tenen coneixement i per això, pensa que la pròpia dona no trenca el sostre de vidre per aquest poc coneixement. A més a més, s'ha de ser conscient del que un vol i quan ho vol. Cada vegada hi ha més dones que pareixen al voltant dels 40 anys i tenir una feina és una responsabilitat i una família

també però, tot és pot compaginar amb bona harmonia. Per això, ella opina que és complicat trencar-lo, però és possible, i aquests fets anteriors hi van lligats. Cal destacar que trencar el sostre de vidre no és sol pels fills, és un afegit. En definitiva, no es pot trencar el sostre de vidre per molts altres motius.

Durant la xarrada, Antonieta explica que per trencar aquest sostre de vidre també influeix el caràcter, que no tota la culpa és dels homes, sinó que algunes dones també en son culpables per no lluitar, s'hauria de començar a lluitar per aconseguir la igualtat a casa i amb l'educació des de petits, tant a casa com a l'escola. També en destaca l'aprenentatge de l'estima pròpia, començar a lluitar per una mateixa i a partir d'aquí anar fent. Hi ha dones que viuen amb por i són incapaces de bellugar un dit però, mai és pot generalitzar. Trencar el sostre de vidre és com construir una casa, s'ha de fer pas a pas. Per això, dona el següent consell les dones: "dones, poseu-vos al vostre lloc i lluiteu pel que voleu."

Normalment, pels alts càrrecs es busca un home perquè ja és un costum de fa molts anys enrere i la gent, d'entrada, ja ho relaciona d'aquesta manera. No obstant, un altre factor que hi influeix és la relació de la dona amb la maternitat i la baixa laboral per dedicar-se a la cria dels nadons, tot i que hi ha dones que són responsables i compleixen amb el seu lloc de treball després de la baixa però, en canvi n'hi ha que s'aprofiten d'aquesta situació per seguir amb la baixa.

En últims termes, Antonieta Marba Olle dona els següents consells als joves, a les noies en particular:

1r: Fes el que realment tinguis ganes de fer, viu la vida que tu vols viure i no la que diguin els altres sense perjudicar a ningú.

2n: El que es vol fer és fa i voler és poder.

3r: El que facis mai li agradarà a tothom.

4t: S'ha de ser conseqüent amb el que és pensa, és diu i és fa.

## **XERRADA AMB RAMON CAMATS GUARDIA, DOCTORAT EN FILOSOFIA**

En Ramon Camats considera que l'expressió "sostre de vidre" és molt encertada pel concepte que amaga a dins.

En primer lloc, explica que amb el terme de sostre ens referim a un límit que no es pot travessar. El que passa és que els sostres, normalment, es veuen i, en canvi, un sostre de vidre reflecteix molt bé metafòricament el que passa és com si no hi hagués sostre però, en realitat sí que hi és i això passa amb les dones.

Per una banda, cal aclarir el concepte de sostre de vidre. El que vol dir l'existència de sostre de vidre és:

En primer lloc, existència d'una discriminació real que té una forma molt concreta, dificultat o impossibilitat d'accés de les dones a determinats llocs de responsabilitat de les empreses i també en el món polític, és a dir, hi ha una dificultat o impossibilitats reals. El que passa és que aquesta impossibilitat o dificultats reals són negades. Són negades, hipòcritament per les empreses, per les organitzacions polítiques i pels mateixos individus que no volen que sigui dit que són discriminadors i que rebutgen les dones per sistema. És a dir, hi ha una hipocresia perquè al mateix temps i aquesta és la gran paradoxa, hi ha la convicció que les dones haurien de tenir exactament el mateix dret que els homes per accedir als llocs aquests de responsabilitat.

En segon lloc, la hipocresia és una cosa dolenta, però al mateix temps, l'existència mateixa de la hipocresia, revela la tensió entre uns valors que es consideren justos, com per exemple la igualtat i, per tant, el dret de les dones a accedir amb aquestes lloc i a tenir les mateixes possibilitats que els homes. És a dir, revelen la existència d'aquests valors i alhora la resistència dels privilegiats que som els homes. L'existència d'un grup privilegiat que justament es la meitat de la humanitat que es resisteix, malgrat reconèixer els drets, malgrat

reconèixer els valors és resisteix per raons privades es resisteixen a aplicar aquests valors. Per això, el concepte de sostre de vidre és molt encerat perquè és nega l'existència del sostre perquè és transparent i no es veu però, a la pràctica, la defensa d'aquests interessos corporatius de la classes masculina no es pot fer obertament perquè teòricament els mateixos homes que exerceixen aquesta discriminació, ells no son discriminadors però és veuen obligats a la hipocresia per conservar els privilegis. Ara bé, l'aspecte positiu de la hipocresia, és que revela l'existència d'una tensió que hem d'imaginar que acabarà trencant el sostre de vidre perquè, senzillament aquesta hipocresia i el fet de fingir que no hi ha sostre, no es pot aguantar, és una contradicció, és a dir, tu no pots dir les dones teniu accés perfecte a tot i al mateix temps negar-los els encara que sigui subtilment, això ha de petar. Arribarà un moment que és trencarà el sostre de vidre.

Al començament, era un sostre sòlid ben clar i distingit. Sou dones, no teniu res a fer. Ara sou dones evidentment que teniu a fer però a la pràctica no us ho deixem fer, però arribarà un moment que és trencarà.

En Ramon Camats, pensa que hi ha una esperança i com a REFLEXIÓ FILOSÒFICA: el que és evident és que hi hagut un progrés, malgrat l'existència real del sostre de vidre, hi ha hagut un progrés moral de la humanitat, és a dir, les idees de llibertat, de justícia entesa com a equitat, com a igualtat han fet forat, és a dir, la humanitat en aquest aspecte, menys en alguns indrets del món, ha millorat. Clarament, estem acceptant la correcció i la justícia de valors com la igualtat i la necessitat de superar tota mena de discriminació basada en la religió, l'origen social i en el sexe en aquest cas, ara bé, aquest progrés de la humanitat és més lent del que voldríem, però el missatge final és d'esperança. La més gran revolució del segle XX i que continua en el S.XXI és la feminista, entesa com a revolució pacífica perquè ho és, necessàriament, per aconseguir que les dones tinguin el mateix estatut que els homes dins de la societat.

Jhon Stuart Meale, escriu un llibre "la submissió femenina" és perfectament conscient de la situació legal de les dones en el seu temps i ell clama per aquesta justícia. I, juntament, amb ell, hi ha més autors i autores que parlen de la legalitat de les relacions familiars, els codis

civils que eren invariablement tots masculistes, la dona pot engegar un negoci sense la potestat del marit, ha d'obeir sempre al marit, ha de vetllar per la llar, etc. És a dir, la submissió femenina era un fet legal establert absolutament en tots els codis civils europeus i llavors comencen a canviar aquests codis civils.

És curiós com el codi civil de Napoleó, tot i que és carca i masculista, és molt millor que el codi civil anglès que encara subordinava més a la dona i, fins hi tot, el de Franco redactat l'any 1940. El que ha passat al llarg del segle xx els codis civils han anat evolucionant paral·lelament amb aquesta consideració forçada per les dones de canviar les coses. A França, Olimpe de Gouges va ser executada als vols de l'ant 1800 per haver exigint que es fes una declaració universal dels drets de la dona i de la ciutadana. La gran revolució francesa, tan progressista aparentment de la llibertat i de la igualtat, havia fet una declaració universal dels drets de l'home i del ciutadà i aquesta dona posa en valor l'existència femenina. Per tant, ja es comença en la revolució francesa amb el canvi gràcies a dones que aixequen la veu i posen sobre la taula aquest sostre que no és de vidre.

En resum, si veiem la evolució social, jurídica, moral i evidentment filosòfica perquè al darrera de tot això hi ha una consideració sobre: què som els humans? Som home i dona tenim els mateixos drets uns i altres? En tot aquest tema hi ha una reflexió antropològica sobre la condició humana i sobre els drets. Per tant si mirem sobre tot el segle XX i els inicis del segle XXI, hi ha una evolució molt positiva però, el que passa és que tenim presa perquè no és pot esperar més. El concepte sostre de vidre il·lustra encara les velles resistències que malden per conservar els últims privilegis masculins

## 7. ENTREVISTES

### MODEL D'ENTREVISTA:

1. A què et dediques? (treball per compte propi o per compte aliè) Quin càrrec ocupes?
2. Quins estudis tens? (què vas estudiar)
3. Quan vas començar a treballar?
4. Recordes la teva primera feina?
5. Recordes per qui estava dirigida l'empresa, qui era el teu superior?
6. Quin tracte et van donar? Creus que podria haver estat millor?
7. Actualment, on treballes?
8. Com vas arribar al càrrec que tens ara?
9. T'has trobat alguna vegada en la teva vida laboral, amb alguna dificultat pel fet de ser dona? Com ho vas superar?
10. Has notat mai alguna conducta discriminatòria dels teus subordinats?
11. Ets sents inferior en el teu càrrec?
12. Consideres que si haguessis estat un home hagués estat més fàcil arribar on ets ara?
13. Creus que ets / ets sents igual de valorada que els teu companys?
14. Has volgut ascendir de càrrec en algun moment? Ho veus possible?
15. Ha notat mai aquest sostre de vidre?
16. Creus que la maternitat el fomenta?
17. Per què creus que encara existeix?
18. Què creus que s'hauria de fer per trencar-lo? Com pots ajudar tu ?
19. Quins factors creus que el fomenten?
20. Fins l'actualitat, com valors la teva experiència com a dona empresària i directiva?
21. Què li diries a una dona que vol arribar a dirigir una empresa o vol arribar a un alt càrrec?
22. Què creus que és podria fer per millorar aquesta situació?



## **ENTREVISTA EMPRESARIA D'UNA ACADEMIA**

És una dona empresària que va agafar un traspàs d'una acadèmia d'idiomes de la ciutat de Lleida. Ella junt amb un company, són qui la dirigeixen.

Al ser una acadèmia d'idiomes, durant el seu dia a dia, està en contacte amb diversos professionals d'arreu del món, amb diferents cultures i, per tant, amb diferents maneres de pensar i percebre el món.

En el seu dia a dia, s'ha trobat amb alguna situació que li ha xocat, ja que li van demanar parlar amb el responsable masculí. A banda d'aquestes petites situacions ocasionades per factors culturals, ha tingut la gran sort de no patir mai aquest sostre de vidre.

Finalment, la maternitat, no li ha impedit en cap moment compaginar la seva professió amb la criança dels fills. És cert, que abans d'agafar el traspàs d'aquesta acadèmia, era professora i havia de voltar molts centres educatius i era força difícil trobar una estabilitat familiar i laboral. Va ser per això, que va decidir agafar aquesta oportunitat quan se li va presentar.

## **ENTREVISTA ANNA, EMPRESARIA DEL SECTOR DE LA BANCA**

Anna és la responsable de la Banca Privada de la Província de Lleida de Caixabanc, on treballa des de fa 20 anys. Va estudiar dret i ha realitzat diferents postgraus de l'àmbit financer. Abans de dedicar-se al sector de la banca, va estar treballant en una gestoria, en la qual la seva superior era una dona, en el departament laboral.

Per l'actual càrrec que ocupa, va estar proposada per l'empresa per accedir-hi. Més concretament, fa 17 anys va ser proposada per ocupar un lloc de gestora de la Banca Privada

i actualment, des de fa 4 anys és ella qui dirigeix el departament. Al llarg de la seva carrera ha anat adquirint noves responsabilitats i no descarta en un futur assolir-ne més.

Per la seva sort, mai s'ha trobat amb alguna dificultat pel simple fet de ser dona, no és sent inferior al seu càrrec, és sent igual de valorada que els seus companys i considera que no ha estat fàcil arribar fins on és ara. A més a més, creu fermament que la maternitat no fomenta el sostre de vidre i en la seva empresa no existeix, ja que es prima la meritocràcia. És més, dins del seu equip hi ha caps de departament que són dones.

Finalment, l'Anna valora la seva trajectòria com a dona empresària molt positivament i creu que per trencar aquest sostre de vidre s'ha de premiar la meritocràcia, perquè en les grans empreses cada cop hi ha més dones.

## **ENTREVISTA RAIS, ADVOCADA**

Rais és advocada i actualment sòcia del despatx Pérez-Lorca i per tant, al ser sòcia és autònoma. Va estudiar dret i va començar a treballar l'any 2001 en un despatx d'advocats en el qual hi va estar durant 20 anys i mig. Allí, els seus superiors eren els socis i recorda un tracte bo i molt correcte.

Tan sols recorda que un soci tenia una conducta poc apropiada amb les advocades, normalment amb les més joves, fins al punt d'arribar a una incomoditat. Tot i haver estat molt bé creu que és podria haver millorat la claredat pel que fa a la carrera professional que es podria tenir en el despatx, una millor gestió dels recursos humans i tenir dones com a models per les quals venen de la carrera.

Malauradament, s'ha trobat amb una dificultat laboral pel fet de ser dona ja que, en el despatx on ella treballava, tots eren homes excepte una dona. Aquesta no estava casada i no tenia fills i, per tant, moltes advocades no es veien reflectides en ell a més a més, en un moment

van elegir a un company (home) per ocupar un lloc superior i a ella no li van donar cap motiu per tal de justificar l'elecció. Un altra situació que va patir una companya seva i la qual li ha servit a Rais com a exemple, va estar: quan va tenir el seu primer fill l'any 2001, el soci director de l'oficina de BCN la va trucar per dir-li que esperava que no es prengués tota la baixa de maternitat i que esperava que tornés al cap d'unes setmanes. Ella es va negar i es va agafar la baixa maternal prevista legalment. Aquesta senyora va ser un gran exemple, ja que després la resta d'advocades, quan van estar mares, és van agafar la baixa sense problemes i sense aquesta trucada. Tan mateix, no ha patit mai cap conducta discriminatòria per part dels seus subordinats, però sí d'alguns joves. De la mateixa manera, no es sent inferior en el seu càrrec i està totalment d'acord amb el nom que rep aquesta conducta discriminatòria.

Rais considera que la maternitat fomenta el sostre de vidre perquè durant l'embaràs la dona deixa totalment al marge la seva carrera professional. A més a més, considera que aquest límit és un tema cultural i l'educació també hi influeix força.

Finalment, valora la seva trajectòria empresarial com a bona i està molt contenta d'haver pogut arribar on és ara, a banda de determinades situacions totalment desagradables.

## **ENTREVISTA PILAR, DIRECTIVA D'UNA CONSTRUCTORA**

Pilar és ocupa el càrrec de directiva en una empresa Promotora-Constructora d'origen familiar i considera que, al ser una empresa familiar, ha estat molt més fàcil arribar fins on és ara.

Va estudiar arquitectura Tècnica, Empresariales i Econòmiques. Va començar a treballar fa 31 anys i durant la seva trajectòria professional tan sols s'ha trobat amb algun comentari ofensiu, del qual se'n va saber sortir, pel fet de ser dona però, fora de l'empresa familiar.

La maternitat és un tòpic quan una dona és empresària, però en el seu cas, les baixes no van superar el mes. Considera que amb el permís de paternitat als homes, aquest tema ja no hauria de ser una causa que fomentés el sostre de vidre. Pilar, creu que aquest sostre de vidre encara existeix, degut a la lenta evolució de la societat i entre les dones, de vegades, es renuncia a estar a dalt perquè es senten responsables de la família o bé perquè es dur haver de demostrar contínuament la valia com a professional envers l'altre gènere.

Finalment, està contenta i orgullosa de la seva trajectòria professional i considera que amb valia i un bon equip, la professionalitat no té sexe.

### **ENTREVISTA ANNA, ODONTOLOGA**

Anna és una odontòloga de 52 anys de la ciutat de Lleida, és autònoma i treballa per compte propi en una clínica dental que va obrir fa 25 anys enrere. Va estudiar odontologia i un postgrau en la mateixa universitat.

Va començar a treballar el mateix any que va acabar la carrera, en un dispensari de beneficència d'un barri de Badalona i, posteriorment, en diverses consultes privades de Barcelona. El tracte en aquestes feines el valora com a correcte i l'única vegada que es va sentir malament, va ser quan una pacient va demanar ser atesa per un odontòleg, ja que li donava més confiança i considerava que ella no tindria la suficient força per treure un queixal. Per sort, no s'ha trobat mai amb cap situació discriminatòria pel fet de ser dona. No obstant, la major dificultat ha estat compaginar la feina amb la maternitat i la formació continuada.

Finalment, que per arribar als alts càrrecs directius, hi fa falta més referents dones per poder seguir el camí, si es vol ser mare s'ha de prioritzar la feina però, sobretot s'han de tenir molt clares les idees i les metes per tal de poder-les aconseguir. Mai hi ha camins fàcils.

## **ENTREVISTA ÀNGELS, SECTOR DE LA BANCA**

Àngels treballa per compte aliè en una empresa multinacional amb més de 100.000 treballadors per tot el món. Ella és la responsable del seguiment de la Banca Privada d'Osca Oriental. Va estudiar Dret i mentres treballava va cursar el grau universitari de Ciències Empresariales. Quan ella va començar a treballar, era més habitual que la tasca de banquers la fessin els homes. Al principi va tenir sort i va tenir un bon tracte però, més tard les coses van anar empitjorant.

Àngels considera que el fet de ser dona i complir uns canons de bellesa, ha fet que hagi hagut de demostrar més per fer veure la seva valia. A més a més, tenia molt clar des d'un principi que en el moment de crear la seva família, tindria més dificultats per ascendir en l'empresa.

Afortunadament, mai ha patit discriminacions per part dels seus subordinats però, dels superiors si tot i que, la situació va millorant cada cop més.

Finalment, considera que la maternitat sí que fomenta l'existència d'aquest sostre de vidre i per trencar-lo, s'hauria de garantir més flexibilitat horària i les dones que vulguin accedir als alts càrrecs d'una empresa, han de lluitar molt.

## **ENTREVISTA ANNA CAP POLICIAL**

Anna treballa en una empresa pública com a cap policial i va cursar estudis superiors, una llicenciatura i un postgrau en criminologia. Va començar a treballar amb 16 anys en diverses feines i la seva primera feina va estar en una empresa de fruita en la qual el seu superior era una dona amb molt mal caràcter, molt autoritària i gens educada.

Malauradament, quan estava de cap policial i va voler ser mare, va notar aquest sostre de vidre i hi ha hagut moments que els seus subordinats no li van fer cas a les seves odres. És per això, que ella considera la maternitat com una causa del sostre de vidre. A més a més, pensa que encara existeix perquè sinó hi hauria més dones mares als alts càrrecs de les empreses.

Per trencar el sostre de vidre, cal que hi hagi més visibilitat des de l'àmbit educatiu i una conciliació familiar per tal de facilitar les feines. També considera que el tenir encara referents masculins, dificulta més aconseguir els objectius.

Finalment, valora de manera molt enriquidora la seva trajectòria professional i considera que cal donar més visibilitat en àmbits com l'educatiu a dones que desenvolupen tasques en alts càrrecs per servir de referent a les noves generacions.

## **ENTREVISTA MÒNICA, EMPRESARIA FAMILIAR**

Mònica té un obrador familiar on fan pa de forma artesanal i de fermentació lenta. És diplomada en turisme i compagina la direcció de l'obrador i la botiga amb una altra feina d'organitzadora de viatges. Va començar a treballar amb 24 anys a Europacar i durant els primers anys va rebre un bon tracte.

L'empresa en la qual treballa la va crear el seu pare i, de vegades, als treballadors d'altres religions els hi costa acceptar ordres d'una dona, és aquí on ella s'ha trobat amb situacions discriminatòries pel fet de ser dona però, mai ha notat aquest sostre de vidre, ni cap conducta discriminatòria dels subordinats. A més a més, considera que l'empresa privada fomenta la maternitat com a límit del sostre de vidre i per trencar-lo, s'haurien d'igualar els salaris i el fet de que la dona sigui qui porta el pes de la casa i dels fills, no ajuda gens.

Finalment, valora la seva trajectòria empresarial com a bona i considera que per millorar aquesta situació s'hauria de conciliar més els horaris dels directius amb els de la família.

## 8. ANÀLISI GENERAL DE L'ENQUESTA A JOVES

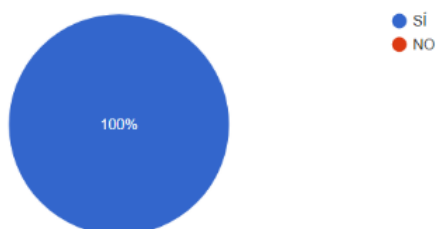
L'enquesta a joves entre 12 i 30 anys està realitzada mitjançant Google forms i consta de 32 preguntes repartides en 6 apartats diferents. En total, he obtingut 20 respostes, ja que hi ha hagut gent, a la qual li vaig enviar, que no l'ha respost. A continuació, s'hi exposen les preguntes més significatives.

El 80% són dones i el 20% homes. El 35% són joves d'entre 12 i 15 anys, el 60% estan entre 16 i 19 anys i el 5% estan entre 27 i 30 anys. Dels quals el 35% són estudiants d'ESO, l'11% de batxillerat, el 5% de cicles formatius de grau mitjà i l'altre 5% es troben treballant.

L'objectiu era saber que en pesava la joventut sobre el sostre de vidre i en quina situació es trobaven.

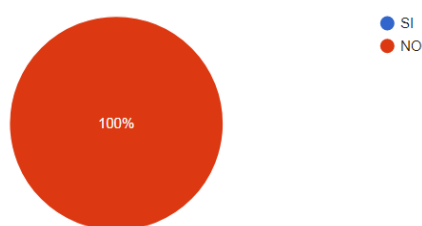
### EL SOSTRE DE VIDRE

El 100% dels enquestats, creu que es veurà afectat pel sostre de vidre, en l'actualitat s'estan prenent mesures per a destruir-lo i malauradament, encara existeix. Sorprenentment, els homes, també pensen que seran afectats per aquest sostre. A partir d'aquí, puc entendre que: els homes que han respost l'enquesta no saben amb total certesa el significat d'aquest terme.

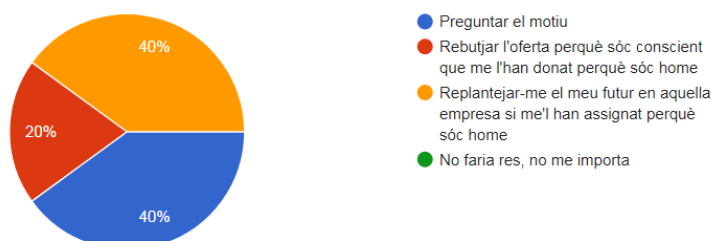


## SI ETS O ET CONSIDERES HOME

El 100% dels homes, no es consideren superiors només per ser homes. Aquesta idea que tenen és molt important, ja que en un futur ens pot evitar que una causa del sostre invisible, sigui la superioritat masculina, tal i com passava en l'antiguitat.

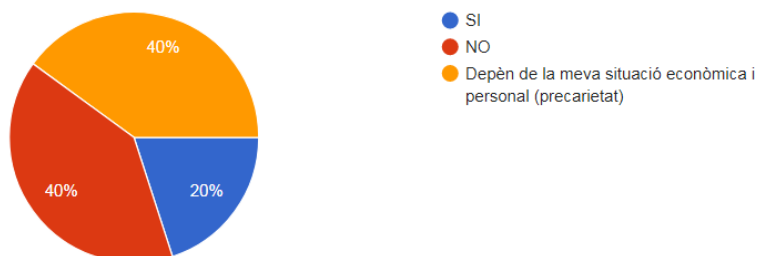


És proposa la següent pregunta: Suposem que la teva germana o una dona propera a tu, tenni la mateixa feina i us proposen que un dels dos ascendirà en el seu lloc de treball. Aquest lloc de treball te s'assignen a tu. QUÈ FARIES?



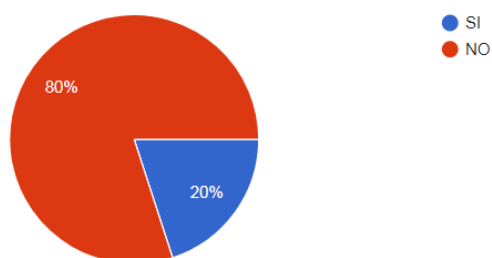
És planteja la següent pregunta: Acceptaries un augment de salari només per ser home?

Un 40% acceptaria un augment de salari només per ser home en cas de patir una situació economia precària, l'altre 40% no l'acceptaria i tan sols un 20% si. Aquest fet ens indica que la majoria dels homes que formen part de l'enquesta, no acceptaria l'augment salarial només pel fet de ser homes i no per meritocràcia.



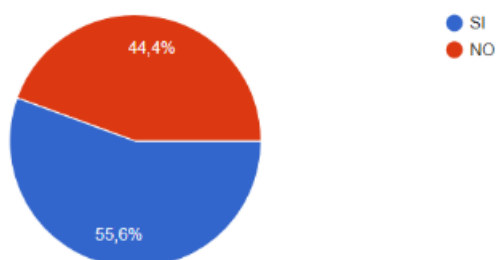


El 80%, treballaria en un futur en una empresa de neteja. Això, em fa pensar que els joves d'avui en dia, en un futur faran canviar la idea que és segueix tenin en l'actualitat, i s'ha tingut des de sempre, que les tasques de neteja són feines de dona.

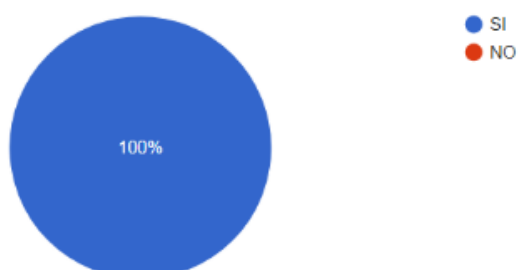


### SI ETS O ET CONSIDERES DONA

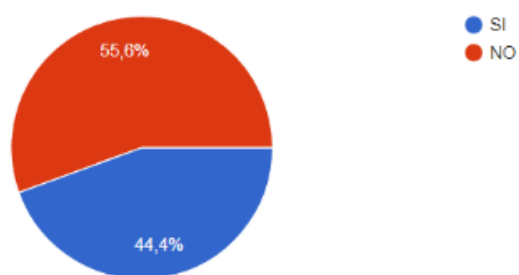
El 55'60% de les dones creuen que tindran dificultats en el seu futur laboral i, tot i demostrant el doble que els homes, les seguiran tenin. En canvi, el 44'4%, opina el contrari. Aquí, em puc adonar que les dones d'avui en dia, són conscients de les seves dificultats properes només pel fet de ser dona el que demostra, un cop més, l'existència del sostre invisible.



Tal i com he vist en la resposta dels homes sobre el tema de les tasques de neteja, ho puc confirmar amb l'opinió femenina. On el 100% d'elles veu possible que els homes es dediquin professionalment en tasques de neteja. Aquest fet, pot arribar a fer possible, en el futur, una situació molt més igualitària en una tasca tant sexista.



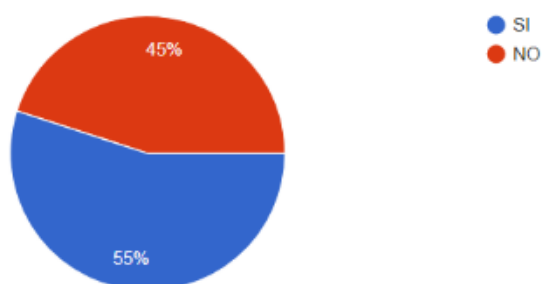
Malauradament, el 55'6% de les noies, veu que possiblement en un futur s'haurà de dedicar a treballar en tasques de neteja. En canvi el 44'4%, considera que no serà així, fet que em fa tenir una mica més d'esperança, en que serà possible l'aconseguint de la igualtat en aquesta professió laboral.



### **JO DECIDEIXO EL MEU FUTUR LABORAL**

Després de realitzar algunes preguntes a les dones i als homes, és realitzen unes qüestions més generals orientades en aspectes del seu futur laboral i en la seva situació familiar, a casa seva.

Més de la meitat dels joves tenen clar el seu futur laboral. El 55% afirma tenir-ho clar i el 45% no.



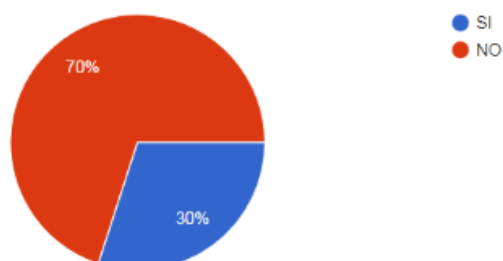
El 60% de les mares dels enquestat, treballen fora de casa i el 10% tan sols és dedica a feines de la llar, mestressa de casa. Afortunadament, tan sols l'1% de les mares porten elles soles la casa, però, malauradament, només el 25% es reparteix equitativament les feines de la llar amb el pare. Aquí, es pot observar com encara hi ha molta feina per tal de poder arribar al repartiment equitatiu de les feines de casa.



## QÜESTIONS FINALS

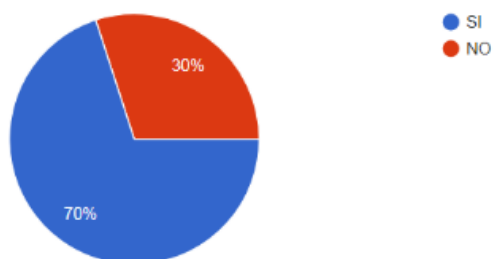
En aquest últim apartat, és plantegen les darreres qüestions per tal de poder extreure'n unes conclusions juntament amb les entrevistes realitzades.

Sorprenentment, només el 70% dels joves consideren que no és justa l'existència del sostre de vidre. Malauradament, encara hi ha un 30% que ho considera just.

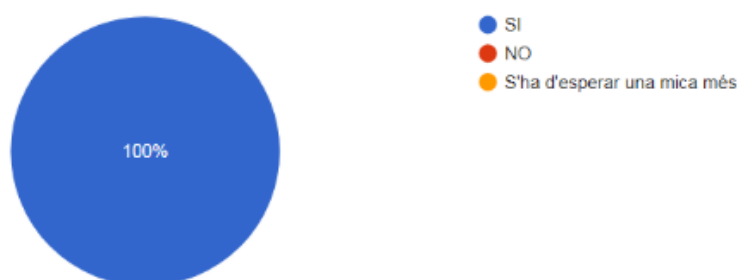


En el gràfic següent, és pot veure com el 70% considera que la maternitat és una causa que afavoreix aquest sostre. En canvi, el 30% no ho veu d'aquesta manera.

A partir de la resposta obtinguda en aquesta pregunta i en l'anterior, puc deduir que el 30% que considera just el sostre de vidre també, considera que la maternitat no és una causa que forma part del sostre de vidre.



Em sembla molt contradictori que el 100% pensi que ara és un bon moment per alçar, un cop més, la veu per tal d'abolir el sostre invisible perquè, només ha estat un 70% que no considerava justa la seva existència i des de el meu punt de vista, crec que són els únics interessants en destruir-lo. No és gaire lògic que el 30% que el veu just, el vulgui trencar, és una paradoxa.



## **9. PROPOSTES DE MILLORA**

Per tal de reduir el sostre de vidre, apporto les següents propostes de millora:

En primer lloc, les dones s'han de queixar quan pateixin alguna situació de discriminació laboral, parlar amb una superior o fer una denúncia, és a dir, actuar de manera dràstica. A més a més, de seguir omplint els carrers el Dia de la Dona i organitzar més actes reivindicatius per tal d'acabar trencant aquest sostre de vidre i alhora enganxifós. Seguir posant a disponibilitat dels ciutadans més espais amb professionals que puguin oferir assessorament sobre si estas patint alguna mena de discriminació laboral i alhora ajudar-los a prendre mesures legals, si s'escau.

En segon lloc, la conscienciació de la seva existència i realitzar un repartiment equitatiu en les tasques domèstiques i la criança dels fills. Dit en altres paraules, educar en la igualtat en els centres educatius i en l'entorn familiar. Donant molta importància en l'educació dels fills i dels més petits per tal d'evitar que en el futur segueixi existint aquest límit invisible.

En tercer lloc, seguir amb la lluita per eliminar el masclisme de la societat perquè fomenta la superioritat de l'home i per tant, la dona té menys possibilitats d'accedir a un alt càrrec en l'empresa. També s'ha de prioritzar i valorar la meritocràcia sense tenir en compte el gènere de les persones.

En darrer lloc, és força important, tenir clar que la maternitat no és sol l'acte de donar a llum i per tant, passar per un embaràs i una lactància materna. La maternitat és pot viure de maneres molt diverses i no és una obligació sinó, una opció. És per això, que les empreses no haurien de tenir en compte a l'hora de contractar a una dona si es vol quedar embarassada.

## 10. CONCLUSIONS

Un cop realitzat i acabat el treball teòric i pràctic, puc arribar a les següents conclusions:

En primer lloc, tot i que hi ha lleis que fomenten la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, encara segueix existint aquest sostre de vidre, tot i que les empresàries que he pogut entrevistar, la majoria d'elles, no han patit mai aquesta limitació.

En segon lloc, és un problema que ja ve de molts anys enrere i és molt difícil canviar la mentalitat de les generacions més veteranes. Tot i que, alguns joves tenen unes idees més igualitàries que a la llarga, poden ajudar a la destrucció d'aquest sostre. Cal que les dones s'empoderin, no han d'esperar un ascens, l'han de demanar si creuen que s'ho mereixen. Cal fomentar la meritocràcia. Tanmateix, els homes haurien de tenir l'obligació d'agafar la baixa de paternitat i que aquesta tingui la mateixa durada que la de la mare; així no és només la dona la encarregada, sinó que també l'home.

En tercer lloc, el problema moltes vegades el tenen les mateixes dones. Moltes d'elles, davant d'aquesta situació de discriminació i/o inferioritat, no hi fan res. D'altres és recolzen i s'aprofiten i la resta intenta lluitar pels seus drets. Per tant, de manera desordenada no s'aconsegueixen els objectius amb un benefici comú. És important ajudar-nos entre nosaltres, el networking, és fonamental i el mentoring, servir-nos de mentores entre nosaltres i ajudar-nos a superar els obstacles.

A més a més, és molt important que els clients obliguin als seus proveïdors de serveis a tenir equips diversos, amb homes i dones. Aquesta mesura és important i és la que poc a poc pot anar ajudant a aconseguir una igualtat real.

En quart lloc, tot i que la maternitat sembla el gran problema per eradicar aquesta barrera invisible, s'ha de canviar la mentalitat i la idea de que una dona en algun moment de la seva

vida voldrà ser mare i per tant, és quedarà embarassada. Cal remarcar que la maternitat no és una obligació sinó, una opció que tenen les dones i que no cal passar per un embaràs per ser mare perquè, hi ha altres vies totalment lícites per ser-ho, igual que el no ser-ho.

En cinquè lloc, hi ha feines que són considerades de dona des de fa molt de temps i el no haver-ho canviat fomenta aquesta barrera. També, des de les mateixes treballadores d'aquell àmbit, haurien de vetllar perquè els homes també hi treballin.

En sisè lloc, mitjançant l'enquesta als joves, ens adonem que la feina de la llar la realitza principalment la dona, ja sigui si treballa a fora de casa o no, amb poca col·laboració de l'home. Tal i com s'explica també en la part teòrica.

En setè lloc, l'educació des de petits en el nucli familiar des de la igualtat fomentaria a la llarga la seva desaparició. Però, aquesta tasca és molt llarga i compromesa.

En darrer terme, aquests sostre de vidre és un tema molt cultural i canviar la manera de pensar d'una cultura és molt difícil però, no impossible.

És per tot això que puc corroborar la meua hipòtesis inicial: en l'actualitat encara existeix el sostre de vidre en la direcció de les empreses. Tot i que hi ha empresàries que no han patit com a tal aquest sostre de vidre, si han patit alguna situació que indirectament el fomenta i per tant, ho podem considerar com a tal.

Dur a terme aquest treball m'ha aportat una visió molt general i alhora concreta de la realitat del sostre de vidre, el que s'ha de fer per trencar-lo i un augment en el meu coneixement personal i educatiu. Una de les parts que més m'ha agradat ha estat la realització de les entrevistes, sobretot les personals amb l'Antonieta, en Ramon Camats i la directora de l'acadèmia.

## 11. WEBGRAFIA

- <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html> (11/04/2022; 9:36h)
- [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMzI0MDtbLUouLM\\_DxbIwMDS0NDI7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgD\\_PMAAsNQAAAA==WKE](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMzI0MDtbLUouLM_DxbIwMDS0NDI7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgD_PMAAsNQAAAA==WKE) (11/04/2022; 10:01h)
- <https://ca.encyclopedia-titanica.com/significado-de-sector-secundario>(11/04/2022 10:08h)
- <https://www.renovablesverdes.com/ca/sector-terciari/> (11/04/2022; 10:14h)
- <https://economipedia.com/definiciones/sector-cuaternario.html>(11/04/2022; 10:21h)
- <https://www.promonegocios.net/empresa/tipos-empresa.html> (15/06/2022; 17:00h)
- [https://www.unilibre.edu.co/cartagena/images/investigacion/Revista/scyl\\_ger/Revista\\_Saber\\_en\\_germinacion\\_2018.pdf#page=148](https://www.unilibre.edu.co/cartagena/images/investigacion/Revista/scyl_ger/Revista_Saber_en_germinacion_2018.pdf#page=148) (15/06/2022; 18:17h)
- [https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/12920/1/TFG.\\_LA\\_INCORPORACION\\_DE\\_LA\\_MUJER\\_AL\\_MERCADO\\_LABORAL\\_EN\\_LA\\_UE\\_Y\\_ESPAA.pdf](https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/12920/1/TFG._LA_INCORPORACION_DE_LA_MUJER_AL_MERCADO_LABORAL_EN_LA_UE_Y_ESPAA.pdf)(15/06/2022 19:02h)
- <https://www.pimealdia.org/les-dificultats-de-les-dones-emprenedores-empresaries-i-autonomes/> (15/06/2022; 19:56h)
- <https://estardondeestes.com/movi/ca/articles/que-frena-laces-de-les-dones-a-posicions-directives-dins-de-les-empreses> (15/06/2022; 20:49h)
- [https://www.viaempresa.cat/afterwork/dones-altcs-carrecs-maria-angels-viladot\\_205555\\_102.html](https://www.viaempresa.cat/afterwork/dones-altcs-carrecs-maria-angels-viladot_205555_102.html) (15/06/2022; 20:53h)
- [https://emprenem.ara.cat/empreses/dones-nomes-dirigeixen-empreses-catalanes\\_1\\_2639088.html](https://emprenem.ara.cat/empreses/dones-nomes-dirigeixen-empreses-catalanes_1_2639088.html) (16/06/2022; 18:02h)
- <https://blog.caixabank.es/blogcaixabank/ca/empreses-emergents-bretxa-de-genero-en-quins-sectors-dominen-les-dones/#> (16/06/2022; 18:09h)
- [https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Informe\\_Empresas\\_Publicas\\_2020.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Informe_Empresas_Publicas_2020.pdf) (16/06/2022; 19:50h)
- [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925595694&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888) (21/06/2022; 13:00h)
- <https://www.santander.com/es/sala-de-comunicacion/santander-conferencia-internacional-de-banca/biografias/ana-botin> (15/07/2022; 17:35h)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Ana\\_Bot%C3%ADn](https://es.wikipedia.org/wiki/Ana_Bot%C3%ADn) (17/07/2022; 11:34h)



- <https://www.santander.com/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/d---ana-botin-sanz-de-sautuola-y-o-shea> (17/07/2022; 12:00h)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Marta\\_Ortega\\_P%C3%A9rez](https://es.wikipedia.org/wiki/Marta_Ortega_P%C3%A9rez) (17/07/2022; 12:25h)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Carlota\\_Pi](https://es.wikipedia.org/wiki/Carlota_Pi) (17/07/2022; 12:50h)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Sol\\_Daurella](https://es.wikipedia.org/wiki/Sol_Daurella) (17/07/2022; 13:25h)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Helena\\_Revoredo](https://es.wikipedia.org/wiki/Helena_Revoredo) (17/07/2022; 13:35h)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Pilar\\_L%C3%B3pez\\_%C3%81lvarez](https://es.wikipedia.org/wiki/Pilar_L%C3%B3pez_%C3%81lvarez) (13: 46h)
- <https://educacioidigital.cat/iocbatx/moodle/mod/book/view.php?id=5634&chapterid=3455> (01/09/2022)
- <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/normativa-sobre-igualtat/normativa-estatal/> (01/09/2022)
- [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-12215](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-12215) (01/09/2022)
- <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902> (01/09/2022)
- <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10128> ( 03/09/2022)
- <https://www.idescat.cat/serveis/biblioteca/docs/bib/accesremot/gi13492009.pdf> (03/09/2022)
- <https://www.donaempresaeconomia.org/xarxa-de-dones-empresaries/> (03/09/2022)
- [https://dixit.gencat.cat/web/.content/home/04recursos/02publicacions/02publicacions\\_de\\_bsf/07dones/igualtat\\_dones\\_homes\\_empreses/igualtat\\_dones\\_homes\\_empreses.pdf](https://dixit.gencat.cat/web/.content/home/04recursos/02publicacions/02publicacions_de_bsf/07dones/igualtat_dones_homes_empreses/igualtat_dones_homes_empreses.pdf) (05/09/2022)
- <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=555974> (05/09/2022)
- <https://www.foment.com/pandemia-millorar-presencia-dona-direccio-empreses/> (05/09/2022)
- <https://www.foment.com/wp-content/uploads/2022/03/Presentacio%CC%81n-Talento-Femenino-en-la-Direccio%CC%81nV171.pdf> (05/09/2022)
- [https://repositori.urv.cat/estatic/TFG0011/ca\\_TFG2634.html](https://repositori.urv.cat/estatic/TFG0011/ca_TFG2634.html) (18/09/2022)
- [https://ca.wikipedia.org/wiki/Sostre\\_de\\_vidre](https://ca.wikipedia.org/wiki/Sostre_de_vidre) (18/09/2022)
- [https://ca.wikipedia.org/wiki/Sostre\\_de\\_vidre#/media/Fitxer:Average\\_earnings\\_of\\_workers\\_by\\_education\\_and\\_sex\\_-\\_2006.png](https://ca.wikipedia.org/wiki/Sostre_de_vidre#/media/Fitxer:Average_earnings_of_workers_by_education_and_sex_-_2006.png) (18/09/2022)
- <https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/32135/Bretxa%20de%20g%20c3%a8nere.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (01/10/2022)

- [https://premisrecerca.uvic.cat/sites/default/files/webform/el\\_sostre\\_de\\_vidre.pdf](https://premisrecerca.uvic.cat/sites/default/files/webform/el_sostre_de_vidre.pdf)  
(03/10/2022)
- [https://ca.wikipedia.org/wiki/Dia\\_Internacional\\_de\\_les\\_Dones](https://ca.wikipedia.org/wiki/Dia_Internacional_de_les_Dones) (03/10/2022)
- <https://www.elperiodico.cat/ca/societat/20220308/dia-de-la-dona-6672998> (03/10/2022)

## ANNEXOS

## ANNEX 1

### ENTREVISTA EMPRESÀRIA D'UNA ACADÈMIA

#### **1. A què et dediques? (treball per compte propi o treball per compte aliè)**

Jo soc qui porta l'empresa de l'acadèmia és a dir, jo soc la directora.

#### **2. Quins estudis tens?**

He fet treball social i educació primària.

#### **3. Quan vas començar a treballar?**

Als 16 anys

#### **4. Recordes la teva primera feina?**

La meva primera feina va ser segurament en alguna botiga de roba com a dependenta.

#### **5. Recordes per qui estava dirigida l'empresa, qui era el teu superior?**

Vaig treballar en un lloc que l'última vegada el meu superior era un home i quan treballaves per cadenes de roba, la majoria són dones.

#### **6. Quin tracte et van donar? Creus que podria haver estat millor?**

Jo no he tingut mai cap queixa.

A tot arreu és pot estar millor i pitjor, però res que em marqui. Sí que he tingut alguna mala experiència i alguns cops que he tingut males experiències, si puc recordar, ha estat amb dones.

### **7. En quin any vas crear la teva empresa? Què et va moure per donar el pas?**

Jo vaig agafar el traspàs fa 7 anys , no va ser creada des de zero.

Vaig donar el pas perquè em donava certa estabilitat per el futur que jo volia, que si era tenir una família o així, com que jo estava per ensenyament i rodava molt aleshores, rodava pobles hi havia un moment que volia una mica d'estabilitat, per això, quan em va sortir l'oportunitat la vaig agafar.

### **8. En el moment de crear l'empresa, et vas trobar amb alguna dificultat per ser dona?**

No, la veritat és que amb això no he tingut cap problema. Sí que hi ha hagut algun professor o alguna persona que sabent que estic jo al davant, però que tinc una altra persona que és de gènere masculí que també és dedica a estar amb mi, doncs si que de vegades ha demanat parlar amb el noi i no amb mi però, casos molt puntuals i molt cultural. Aquí treballem amb professors nadius i hi ha nadius de tot arreu, doncs hi ha cultures que mana més l'home que la dona i aleshores no et veuen com una figura important.

### **9. Fins l'actualitat, com valores la teva experiència com a dona empresària?**

Jo estic molt contenta i molt satisfeta, sí que hi ha vegades que has de deixar de banda coses que si no fossis empresària no faries, dediques moltes hores a l'empresa i si tens família doncs sacrificues algunes coses però, la veritat és que no tinc cap queixa perquè et dona unes coses que et treu unes altres però, també em dona molta estabilitat i em dona molta flexibilitat amb els nens i això per mi ara mateix és bàsic.

### **10. Com creus que és podria trencar el sostre de vidre?**

Jo crec que fent ressò de les maneres de treballar, d'empreses on estan liderades per dones que es vegi que ja no hi ha diferències.

**11.Creus que la maternitat fomenta l'existència del sostre de vidre?**

Sí, ens fa una mica més vulnerables perquè som dones, volem estar amb els nens i costa més portar una empresa i estar amb els nens costa i et replantesges quan és el moment. És ara? No és ara? Amb l'empresa com ho faré? Bé doncs, tens el cap aquí i tens el cap allà, costa més, com a dones ens costa.

**12.Què li diries a una dona jove que vol emprendre el seu propi negoci o que te expectatives d'arribar a dirigir una empresa?**

Endavant, no hi ha res que et pari, la veritat és que si tu vals i t'envoltes d'un bon equip, és fàcil.

## ENTREVISTA ANNA EMPRESÀRIA DE LA BANCA

### **1. A què et dediques? (treball per compte propi o per compte aliè) Quin càrrec ocupes?**

Treballo per compte aliè a Caixabank i actualment soc la responsable de Banca Privada a la Província de Lleida.

### **2. Quins estudis tens? (què vas estudiar)**

Vaig estudiar Dret i durant la meua vida professional he realitzat diferents postgraus relacionats amb el món financer.

### **3. Quan vas començar a treballar?**

En acabar la carrera.

### **4. Recordes la teua primera feina?**

Sí, vaig estar en una gestoria ajudant en el departament laboral.

### **5. Recordes per qui estava dirigida l'empresa, qui era el teu superior?**

Sí, una dona.

### **6. Quin tracte et van donar? Creus que podria haver estat millor?**

El tracte que vaig rebre va ser bo i correcte.

### **7. Actualment, on treballes?**

Des de fa 20 anys a Caixabanc. Anteriorment he estat a Banc Santander i com agent Financer de Deutsche Bank.

### **8. Com vas arribar al càrrec que tens ara?**

Vaig estar proposada per ocupar el càrrec. Dins de Caixabanc vaig estar uns anys desenvolupant la meua carrera a oficines. Fa 17 anys vaig ser proposada per ocupar un lloc de gestora de Banca Privada i ara farà 4 anys dirigeixo el departament.

**9. T'has trobat alguna vegada en la teva vida laboral amb alguna dificultat pel fet de ser dona? Com ho vas superar?**

Mai.

**10. Has notat mai alguna conducta discriminatòria dels teus subordinats?**

Mai.

**11. Ets sent inferior en el teu càrrec?**

No

**12. Consideres que si haguessis estat un home hagués estat més fàcil arribar on ets ara?**

No

**13. Creus que ets / ets sent igual de valorada que els teu companys?**

Si

**14. Has volgut ascendir de càrrec en algun moment? Ho veus possible?**

Al llarg de la meva carrera he anat adquirint noves responsabilitats, seria possible que en pogués assolir més

**15. Ha notat mai aquest sostre de vidre?**

No

**16. Creus que la maternitat el fomenta?**

No, tinc tres fills.

**17. Perquè creus que encara existeix?**

En la meva empresa no existeix, prima la meritocràcia

**18. Què creus que s'hauria de fer per trencar-lo? Com pots ajudar tu ?**

Dins dels meu equip hi ha caps d'equip totes elles dones, empoderar-nos és important.



**19. Quins factors creus que el fomenten?**

Ho desconec, ja que no ho he patit, ni ningú del meu voltant ho ha patit.

**20. Fins l'actualitat, com valores la teva experiència com a dona empresària i directiva?**

Molt positiva.

**21. Què li diries a una dona que vol arribar a dirigir una empresa o vol arribar a un alt càrrec?**

Que treballi, sigui sincera, honesta i reconeixi el mèrit del seu equip/companys, jo no seria on sóc sense ells.

**22. Què creus que és podria fer per millorar aquesta?**

Jo he arribat allà on sóc per meritocràcia, crec que en les gran empreses cada cop hi ha més dones en càrrecs directius.

## ENTREVISTA RAIS ADVOCADA

### **1. A que et dediques? (treball per compte propi o per compte aliè) Quin càrrec ocupes?**

Soc advocada i actualment soc sòcia del despatx Pérez-Llorca. Al ser sòcia, soc autònoma.

### **2. Quins estudis tens? (que vas estudiar)**

Vaig estudiar Dret a la UPF.

### **3. Quan vas començar a treballar?**

A l'any 2001.

### **4. Recordes la teva primera feina?**

Va ser com advocada a un altre despatx d'advocats. Hi vaig estar 20 anys i mig.

### **5. Recordes per qui estava dirigida l'empresa, qui era el teu superior?**

Els socis del despatx.

### **6. Quin tracte et van donar? Creus que podria haver estat millor?**

El tracte sempre ha estat bo i molt correcte. De fet, hi vaig estar durant 20 anys i mig. Només hi havia un soci (que no era del meu departament) que tenia una conducta poc apropiada amb les advocades, sobretot les més joves, i que ens feia a totes sentir molt incòmodes. Per sort es va jubilar.

Si bé sempre he estat molt bé, les coses que es podrien haver millorat són: és claredat pel que fa a la carrera professional que es podria tenir el despatx, una millor gestió dels recursos humans i tenir dones a la sociatura que poguessin ser models per les dones que venen darrera.

## **7. Com vas arribar al càrrec que tens ara?**

Em van venir a buscar a la meua feina anterior i em van oferir aquesta posició.

## **8. T'has trobat alguna vegada en la teua vida laboral amb alguna dificultat pel fet de ser dona? Com ho vas superar?**

Doncs sí. En el despatx on estava tots els socis eren homes, excepte un, que era dona. Representa un 1% dels socis. A més, aquesta sòcia no està casada ni té fills, de manera que moltes de les advocades del despatx no s'hi senten reflectides.

Va haver un moment, fa cinc anys, que van haver de triar entre un company (home) i jo a que promocionar com a soci. El van triar a ell, però a mi en cap moment em van dir res sobre els motius. I quan vaig demanar alguna promoció alternativa, en un càrrec intermig entre advocat i soci, sempre em deien que sí, però anaven passant els anys i mai arribava la promoció.

Un altre exemple: el meu antic cap només em va proposar per ser ponent en unes jornades perquè havien d'omplir el "cupó". Si no hagués estat per això, ho hagués fet ell i seguiria sense tenir visibilitat. Sincerament, no em va agradar que només pensés en mi pel cupó, però al final vaig pensar que si no hagués estat per això, no hauria pogut fer-ho i no hagués tingut aquella visibilitat tan necessària en el món professional on estic.

Un altre exemple que per sort no el vaig patir jo, sinó una advocada més gran que jo i que a mi m'ha servit de model i mentora: quan va tenir el seu primer fill l'any 2001, el soci director de l'oficina de BCN la va trucar per dir-li que esperava que no es prengués tota la baixa de maternitat i que esperava que tornés al cap d'unes setmanes. Ella es va negar i es va agafar la baixa maternal prevista legalment. Va ser un gran model, ja que després la resta d'avvocades, quan hem estat mares, ens hem agafat la baixa sense problemes i sense aquesta trucada.

**9. Has notat mai alguna conducta discriminatòria dels teus subordinats?**

Dels meus subordinats, no. Però el que sí que he vist és als meus joves estar “preocupats” que a l’empresa es prenguin mesures per tenir també en compte a les dones a l’hora de promocionar, ja que això implica a la pràctica que ja no només han de competir amb els altres homes, sinó també ara amb les dones, de manera que les seves oportunitats es veuen “reduïdes”. D’aquí que no vulguin saber res d’aquestes mesures, malgrat que això comporti continuar discriminant a les dones.

**10. Ets sent inferior en el teu càrrec?**

No.

**11. Consideres que si haguessis estat un home hagués estat més fàcil arribar on ets ara?**

Sí, totalment d’acord.

**12. Creus que ets / ets sent igual de valorada que els teu companys?**

Sí i no. Sí dintre del nivell. Però no a l’hora de promocionar.

**13. Has volgut ascendir de càrrec en algun moment? Ho veus possible?**

A la meva anterior feina no hi havia forma. He hagut de canviar de despatx per promocionar.

**14. Ha notat mai aquest sostre de vidre?**

Sí, com ja he apuntat abans.

### **15. Creus que la maternitat el fomenta?**

Totalment. Una dona quan es queda embarassada i té fills la deixen al marge de la carrera professional.

### **16. Perquè creus que encara existeix?**

És un tema cultural. Els que ocupen els càrrecs superiors han tingut a les seves dones a casa ocupant-se dels nens i no veuen concebible que algú no faci el mateix. I malgrat que la feina de la dona segueix sent molt bona i no s'ha vist afectada negativament, tenen la sensació de que no ja no ho donen tot per l'empresa, com ells van fer. I després tenim el problema dels joves, que no volen que es prenguin mesures per trencar el sostre de vidre ja que això els "perjudicaria", ja que les seves possibilitats de promocionar es redueixen (ja que han de competir no només amb els homes, sinó també amb les dones).

### **17. Què creus que s'hauria de fer per trencar-lo? Com pots ajudar tu?**

És important donar exemple i un pas endavant. Vaig deixar una feina de 20 anys i una zona de confort per demostrar-me que podia ser sòcia i que era perfectament vàlida i competent. I el fet de ser sòcia amb fills em converteix amb un bon model per la resta d'advocades joves, que veuen que és possible arribar a un càrrec de responsabilitat tenint vida personal.

És important també intentar donar visibilitat a les dones i intentar sempre que hi hagi paritat. No m'agraden els cupos, ja que crec que les dones podem estar als llocs per mèrits propis, però crec que actualment cal aplicar-los ja que és la única forma que tenim ara per donar visibilitat a les dones i que amb el temps no siguin necessaris els cupos.

I també és important ajudar-nos entre nosaltres. El networking. És fonamental. I el mentoring, servir-nos de mentores entre nosaltres i ajudar-nos a superar els obstacles.

## **18. Quins factors creus que el fomenten?**

És un tema d'educació i cultural.

## **19. Fins l'actualitat, com valores la teva experiència com a dona empresària i directiva?**

Bona. Estic molt contenta d'haver arribat on estic.

## **20. Què li diries a una dona que vol arribar a dirigir una empresa o vol arribar a un alt càrrec?**

Que tingui confiança en ella mateixa. Les dones tenim un gran defecte: el síndrome de l'impostor. Creiem que no hem d'estar als llocs que ocupem, que no estem suficientment preparades ni ho fem suficientment bé i que si hem arribat a algun lloc és "per sort" i no perquè ho mereixem. En canvi, un home es veu sempre més capacitats del que és i no té aquesta por innata que sí tenim les dones. És important ser-ne conscient per intentar-ho corregir.

## **21. Què creus que és podria fer per millorar aquesta situació?**

Crec que ja ho he anat dient en respondre algunes de les altres preguntes. Encara que no m'agraden, crec que és important de moment imposar cupos fins que no calguin. També és important que els clients obliguin als seus proveïdors de serveis a tenir equips diversos, amb homes i dones. Per exemple, em consta que alguns clients s'apliquen descomptes automàtics si constaten que el seu equip d'advocats no és divers. Aquestes mesures són importants i són les que poc a poc poden anar ajudant a aconseguir una igualtat real.

També és bàsic que els homes tinguin l'obligació d'agafar també una baixa de paternitat, que tingui la mateixa durada que la de la mare: així, no és només la dona la "càrrega", sinó que també ho és l'home. El problema és que molts homes no se l'agafen realment i caldria que les autoritats sancionessin les empreses que no deixin que els homes s'agafin la baixa.

I també cal educar, educar i educar als homes des de petits de que les coses de la casa i els fills és cosa de dos, no només de la dona. Anar al pediatra, a la tutoria del cole, ... són coses que han de fer els dos, pare i mare, i no només la mare.

## **ENTREVISTA PILAR, DIRECTIVA D'UNA CONSTRUCTORA**

### **1. A que et dediques? (treball per compte propi o per compte aliè) Quin càrrec ocupes?**

Ocupo càrrec de Directiva en una empresa Promotora -Constructora d'origen familiar

### **2. Quins estudis tens?**

Arquitectura Tècnica, Empresarials i Econòmiques

### **3. Quan vas començar a treballar?**

Fa 31 anys

### **4. Recordes la teva primera feina?**

Vaig treballar uns mesos a Barcelona fent peritacions i després vaig venir a Lleida a l'empresa familiar. Vaig simultaniejar fent Direccions d'obres per compte propi.

### **5. Recordes per qui estava dirigida l'empresa, qui era el teu superior?**

El meu pare i un gerent.

### **6. Quin tracte et van donar? Creus que podria haver estat millor?**

Al ser l'empresa familiar el tracte del cap va ser perfecte. Però fa 32 anys a les obres no hi havia dones que dirigissin equips o que treballessin com a professionals lliberals a peu d'obra.

Als homes els sorprenia i em va caldre demostrar la meua valia a l'hora que respectava als encarregats que sabien molt més que jo.

Molta paciència i mà esquerra.



### **7. Actualment, on treballes?**

Al mateix lloc, ara jo soc una dels dos responsables màxims.

### **8. T'has trobat alguna vegada en la teva vida laboral amb alguna dificultat pel fet de ser dona? Com ho vas superar?**

Moltes anècdotes de “piropos”, que sabrà aquesta... En moltes obres he estat la única dona.

### **9. Com vas arribar a dirigir-la?**

Amb els anys vaig anar pujant i adquirint més responsabilitats al demostrar que podia, malgrat ser dona.

### **10. Has notat mai el sostre de vidre ?**

No en la meva empresa. Però algun cop he tingut la sensació que en cercles empresarials hi ha molt més network entre homes.

### **11. Si treballes en una empresa familiar, creus que ha estat més fàcil arribar a un alt càrrec o bé ha estat més difícil?**

Més senzill

### **12. Creus que la maternitat el fomenta?**

És un tòpic quan ets empresària. En el meu cas les baixes no han superat el mes. Ara que els homes poden també demanar la baixa, no ho hauria de ser.

### **13. Perquè creus que encara existeix?**

La societat evoluciona massa lentament i existeix com una mena de blindatge a les altes responsabilitats. El canvi és massa lent en les ments, perquè a nivell de preparació hem demostrat sobradament que poder estem per damunt.

Entre les dones de vegades es renuncia a estar a dalt perquè ens sentim responsables de la família... o perquè és dur tenir que esta demostrant contínuament la teva valia quan a l'altre sexe no li cal.

**14. Què creus que s'hauria de fer per trencar-lo? Com pots ajudar tu ?**

Visibilitzar el canvi.

**15. Com a empresària en el món de la construcció, has viscut mai alguna situació discriminatòria cap a tu?**

Les he viscut però me n'he sapigut sortir perquè el meu càrrec era superior.

**16. Estas d'acord amb el nom que se li ha donat amb aquesta discriminació? (si esta d'acord amb els nom de sostre de vidre ) Sinó, quin li posaries?**

No m'acaba d'agradar. Però si es diu de vidre perquè es pot trencar, endavant. És més una limitació de pensament masculí.

**17. Fins l'actualitat, com valores la teva experiència com a dona empresària i directiva?**

N'estic contenta i orgullosa i he col·laborat en distintes associacions del meu sector per tal de donar visibilitat al sexe femení.

**18. Què li diries a una dona que vol arribar a dirigir una empresa o vol arribar a un alt càrrec?**

Que no cregui en les limitacions. Que amb valia i un bon equip la professionalitat no té sexe.

**19. Què creus que és podria fer per millorar aquesta situació?**

Recolzar-nos més entre dones, mes Network entre nosaltres

I reivindicació de les nostre habilitats

## **ENTREVISTA ANNA, ODONTÒLOGA**

### **1. A que et dediques? (treball per compte propi o per compte aliè) Quin càrrec ocupes?**

El meu nom és Anna . Tinc 52 anys i sóc odontòloga.

Treballo per compte propi i com autònoma en la clínica dental que vaig obrir fa 25 anys juntament amb la meva sòcia, també odontòloga i companya de promoció. També col·laboro en una altra consulta de la qual no en sóc ni propietària ni sòcia.

### **2. Quins estudis tens? (que vas estudiar)**

Vaig estudiar odontologia a la UB i un post-grau a la mateixa universitat.

### **3. Quan vas començar a treballar?**

Vaig començar a treballar el mateix any d'acabar la carrera el 1993. La meva primera feina va ser en un dispensari de beneficència d'un barri de Badalona. Posteriorment i durant 5 anys vaig treballar en diverses consultes privades de Barcelona fins que el 1997 vaig obrir la meva pròpia amb la meva companya .

### **4. Quin tracte et van donar? Creus que podria haver estat millor?**

El tracte en aquestes feines inicials va ser sempre correcte tan si el cap era home com si era dona. Com anècdota puc dir que l'únic cop que m'he sentit malament va ser per una pacient que va demanar ser atesa per un odontòleg perquè considerava que jo no tindria prou força per treure un queixal.

### **5. T'has trobat alguna vegada en la teva vida laboral amb alguna dificultat pel fet de ser dona? Com ho vas superar?**

Jo en concret no he trobat cap discriminació ni dificultat pel fet de ser dona, però es clar, m'he mogut en el camp dels autònoms i no en el de les grans empreses.

## **6. Et vas trobar amb alguna dificultat? Quina/es i com la/les va/s superar?**

La dificultat més important a la meva feina, efectivament, ha estat compaginar la maternitat amb l'empresa i la formació continuada (que és imprescindible). Doncs gràcies a 3 coses bàsicament:

- La relació amb la meva sòcia. La nostra relació sempre s'ha basat en com repartir-nos la feina i els problemes mai en com "repartir els beneficis". Fins i tot anar quadrant que no coincidissin embarassos... De vegades em costa imaginar dos homes funcionant així i no prioritzant què ha facturat cadascú, com augmentar beneficis o com ampliar el negoci...

- La relació amb la meva parella, implicat també en la família i en les tasques de casa. Mai ho hagués acceptat d'una altra manera.

- La sort de tenir 4 avis molt propers que em van donar molta tranquil·litat.

He d'afegir que a l'altra consulta on col·laboro també sempre m'ho van posar fàcil i es van adaptar als meus horaris en cada moment.

Tot i semblar que "m'ho he muntat" fàcil... considero que he treballat i he donat de mi un 110% i que tot i així he renunciat a una part del meu progrés laboral durant la maternitat. I un cop són grans els fills podries fer aquella escalada final, però estàs tan desgastada que prefereixes seguir un camí tranquil sense massa complicació. I més si s'ajunta amb la menopausa, de la que poc se'n parla en aquest àmbit i que afecta molt a una part de les dones. I observo que no sóc l'única. Tot i ser majoria de dones a la nostra facultat (ja des de que jo hi era) continuen essent majoria els homes quan parlem de :

- Ponents de congressos
- Grans empresaris del sector
- Alts càrrecs a la Universitat.

La majoria de companyes que conec prefereixen les consultes petites privades o també ser funcionàries a la Seguretat Social . I no penso que sigui perquè no ens hagin deixat arribar-hi sinó perquè ens hem marcat el nostre propi sostre (INSISTEIXO EN LA MEVA PROFESSION). Penso que és per diversos factors, però sobretot perquè en general les dones de la meva generació tenim (respecte als homes):

- Menys ambició econòmica (podria treballar més hores i tenir més diners però prefereixo compartir tardes amb la família, els amics o cuidar-me al gimnàs).
- Menys necessitat d'alimentar l'ego: (no sóc el número 1 de la meva especialitat però en tinc prou amb treballar bé i estar actualitzada. No necessito veure els meus èxits en un congrés).
- Més necessitat de prioritzar la família (m'emociona tant o més veure el festival de ballet de la meva filla o la seva exposició de TDR que veure els resultats positius d'una tècnica nova que he après en un curs).

## **7. Què creus que s'hauria de fer per trencar-lo? Com pots ajudar tu ?**

La societat ens pot ajudar :

- Perseguint la bretxa salarial (en els àmbits que existeixi, que en el meu no ho he vist).
- Obligant a repartir per igual les baixes maternals
- Fomentant HORARIS GENERALS que facilitin la conciliació familiar i eliminant les costums masculines a les empreses (reunions tard, sopars..)

COM PUC AJUDAR JO EN TOT AIXÒ :

- Establir pautes molt clares amb les nostres parelles en aquest sentit des del minut zero de la relació . Deixar clar el que pensa cadascú d'aquest tema i decidir si això és el que volem.
- Educar els nostres fills en la igualtat i donar exemple dins de casa.
- Denunciar i renunciar a feines que siguin discriminatòries o amb actituds masclistes.
- Ajudar als amics i companys de feina a distingir actituds masclistes, que no sempre saben veure.
- No utilitzar mai la nostra feminitat com a eina per relacionar-nos a la feina

### **8. Què li diries a una dona que vol arribar a dirigir una empresa o vol arribar a un alt càrrec?**

Com autònoma i mini empresària he après que hi ha feines i posicions que requereixen molt més que això, requereixen una dedicació gairebé total, que no depèn de les ajudes que ens vinguin de fora.

Penso que per a que hi hagi més dones EN ELS NIVELLS MÉS ALTS el canvi l'haurem de fer nosaltres mateixes (a part de que vagin desapareixent ja els senyors grans, caducats i masclistes de les grans empreses i governs, que difícilment poden canviar). El GRAN canvi serà que nosaltres per arribar-hi, siguem capaces de PODER DECIDIR:

- NO SER MARES (cosa que encara no està molt ben vista. Massa vegades les dones són mares sense pensar, senzillament per que és el que toca. Hem de saber que la possibilitat de no ser-ho existeix i segurament també és vàlida).
- SER MARES però amb una parella que decideixi renunciar a la seva escalada (com han fet fins ara moltes dones) Això hauria de ser possible! Si “detrás de un gran hombre siempre

había una gran mujer"...ara "detrás de una gran mujer" hi hauria de poder haver un "gran "hombre" o una altra gran dona" !!!!!

- SER MARES PRIORITZANT LA FEINA perquè hi ha una minoria superdotada capaç de fer-ho tot!! però acceptant que ho hem triat i eliminant el sentiment de culpa de que algú altre estigui per la nostra família. Aquest sentiment de culpa ha marcat moltes dones de la meva generació.

Però SOBRETOT tenir molt clares les coses, saber on vols arribar i que el primer per arribar-hi és la vàlua personal, independentment de les dificultats (per ser dona o per ser moltes altres coses) NO HI HA CAMINS FÀCILS !!!! (o no hi haurien de ser....)

## ENTREVISTA ÀNGELS SECTOR DE LA BANCA

### **1. A que et dediques? (treball per compte propi o per compte aliè) Quin càrrec ocupes?**

Treball per compte aliè. Soc empleada de ban BBVA. Empresa multinacional amb més de 100.000 treballadors per tot el món.

El meu càrrec es Responsable del segment de Banca Privada d'Osca Oriental.

### **2. Quins estudis tens? (que vas estudiar)**

Vaig fer primer la carrera de Dret i mentre treballava la de ciències Empresarials. Postgrau en gestió de grans Patrimonis. Tb tinc el títol oficial d'Assessor Financer Europeu.

### **3. Quan vas començar a treballar?**

1/06/99

### **4. Recordes la teva primera feina?**

A Caixa Terrassa a Lleida

### **5. Recordes per qui estava dirigida l'empresa, qui era el teu superior?**

Estava dirigida per homes. Les dones no acostumaven a passar de sotsdirectores d'oficina. Antigament la feina de banquer era més habitual q la fessin els homes en l'època dels meus pares. Quan jo vaig començar a les dones només les volien per fer la feina de caixa o en departaments de poca responsabilitat.

### **6. Quin tracte et van donar? Creus que podria haver estat millor?**

Vaig tenir la sort els primers mesos de tenir molt bon companys dels q vaig aprendre molt. Però als 9 mesos hem van canviar d'oficina i vaig començar a treballar amb 4 homes i només jo i les coses van canviar moltíssim. La discriminació era molt gran i els comentaris



masclistes eren continus i molts cops insuportables. Hem sentia impotent sent una pobre joveneta de 25 anys al mig de 4 homes alguns d'ells molt cruels.

### **7. Actualment, on treballes?**

Caixa Terrassa va ser absorbida per BBVA

### **8. Com vas arribar al càrrec que tens ara?**

El fet de ser dona, rossa i intel·ligent, m'ha fet que he hagut de demostrar q feia la meva feina el doble de be q un home per poder anar pujant. En cas q ho hagués fet mes o menys igual encara estaria en llocs de poca responsabilitat.

### **9. T'has trobat alguna vegada en la teva vida laboral amb alguna dificultat pel fet de ser dona? Com ho vas superar?**

Quan vaig decidir casar-me i tenir fills automaticament sabia q durant aquells anys no podria tenir massa responsabilitats ja q volien dedicació absoluta, poder viatjar, reunions presencials ineludibles etc.. quan tens bebès no ho podies compaginar, ja q es posen malalts de sobte. També temien q tinguessis q agafar una baixa llarga perquè tinguessis un embaràs de risc.

### **10. Has notat mai alguna conducta discriminatòria dels teus subordinats?**

Dels meus subordinats no. Dels superiors si tot i que cada cop la cosa va millorant. No estem ara tan malament q fa 15 anys enrere o 25. Gracies a les lleis d'igualtat.

### **11. Ets sent inferior en el teu càrrec?**

No al contrari. Crec q ho faig molt millor que molts homes.

**12. Consideres que si haguessis estat un home hagués estat més fàcil arribar on ets ara?**

Per suposat q si. Hi hauria arribat molts anys abans.

**13. Creus que ets / ets sents igual de valorada que els teu companys?**

Actualment si. Fa 4 anys enrere no.

**14. Has volgut ascendir de càrrec en algun moment? Ho veus possible?**

Si. Sempre hi he estat disposada. Cada cop q pugues més amunt, mes difícil es compaginar la vida laboral amb la familiar.

**15. Ha notat mai aquest sostre de vidre?**

Si des de q vaig començar a treballar fins fa uns 3-4 anys q x normatives d'igualtat al bbva estan millorant molt perquè desaparegui aquesta discriminació i he de dir que ho estan fent bé. Cada cop hi ha mes dones amb bon càrrecs excepte en la alta direcció.

**16. Creus que la maternitat el fomenta?**

Si. Moltes dones s'han vist obligades a haver d'escollir en no pujar de càrrec per poder treballar de 8 a 15 i així dedicar-se a la família.

**17. Perquè creus que encara existeix?**

Encara existeix, de fet son les dones amb fills quines s'agafen la reducció de jornada o renuncien a ascendir perquè tenen fills. No conec cap home q ho faci.

**18. Què creus que s'hauria de fer per trencar-lo? Com pots ajudar tu ?**

Mes flexibilitat horària. També la possibilitat de teletreball.

**19. Quins factors creus que el fomenten?**

Ja ho he explicat. Encara hi ha l'estereotip q la dona es qui ha de cuidar mes als fills.

**20. Fins l'actualitat, com valores la teva experiència com a dona empresària i directiva?**

Hem sento realitzada d'haver arribat on he arribat perquè he viscut situacions molt molt injustes que al final m'han fet forta i no he llençat mai la tovallola. Cosa q la majoria de dones que treballaven amb mi ho van fer.

**21. Què li diries a una dona que vol arribar a dirigir una empresa o vol arribar a un alt càrrec?**

Que lluiti fins a final per demostrar que si q ho podem fer igual o millor que ells.

**22. Què creus que és podria fer per millorar aquesta situació?**

Mes ajudes a les mares treballadores.

## ENTREVISTA ANNA CAP POLICIAL

### **1. A que et dediques? (treball per compte propi o per compte aliè) Quin càrrec ocupes?**

Treballo en una empresa pública i ocupava el càrrec de Cap policial d'una comissaria. Actualment no ocupo aquest càrrec.

### **2. Quins estudis tens? (que vas estudiar)**

Tinc estudis superiors, una llicenciatura i un postgrau en Criminologia.

### **3. Quan vas començar a treballar?**

Vaig començar a treballar als 16 anys en diferents feines, entre elles de docent en centres privats i en entitats privades com a representant de diferents marques.

### **4. Recordes la teva primera feina?**

Sí, va ser treballant en una empresa de fruita.

### **5. Recordes per qui estava dirigida l'empresa, qui era el teu superior?**

El meu superior era una senyora amb molt mal caràcter, molt autoritària i gens empàtica amb els treballadors al seu càrrec.

### **7. Actualment, on treballes?**

Actualment treballo en l'empresa pública. Sóc funcionària.

### **8. Vas crear tu l'empresa? Qui la va crear?**

No vaig crear cap empresa ja que estic en l'àmbit de l'Administració Pública.

**9. T'has trobat alguna vegada en la teva vida laboral amb alguna dificultat pel fet de ser dona? Com ho vas superar?**

Sí, discriminació quan era superior d'algú , ja no pel meu gènere sinó perquè per la meva edat jove manava a d'altres.

**10. Has notat mai el sostre de vidre ?**

Sí. Quan estava de cap Policial i degut al fet de ser mare em vaig veure limitada.

**11. Com vas arribar al càrrec que tens ara?**

Al càrrec de Cap Policial al treballar a l'Empresa Pública per cada ascens que feia era per oposició.

**12. Et vas trobar amb alguna dificultat? Quina/es i com la/les va/s superar?**

Les dificultats que em vaig trobar com a Comandament va ser que al treballar en un àmbit eminentment masculí , molts homes no porten bé el ser dirigits per una dona i menys quan són més joves que ells.

**13. Has notat mai alguna conducta discriminatòria dels teus subordinats?**

Sí, de no fer cas a les ordres que se'ls donava.

**14. Ets sents inferior en el teu càrrec?**

No.

**15. Creus que la maternitat el fomenta?**

Si, en moltes organitzacions el fet de ser mare és un handicap. En l'organització pública on jo treballa a més a més hi ha el problema que pots treballar en una població diferent d'on viu la teva família, la qual cosa dificulta encara més la conciliació familiar.

### **16. Perquè creus que encara existeix?**

Perquè encara hi ha d'haver més dones mares en alts càrrecs, que donin exemple a d'altres i que facilitin a la resta el que no hi hagi aquest sostre de vidre.

### **18. Què creus que s'hauria de fer per trencar-lo? Com pots ajudar tu ?**

Per trencar el sostre de vidre cal que hi hagi en l'àmbit educatiu més visibilitat d'exemples de dones alts càrrecs i que les institucions facilitin que sigui una realitat la conciliació familiar. Que no et calgui triar entre ser mare o alt càrrec.

### **19. Quins factors creus que el fomenten?**

El fomenta el fet que encara tinguem el referent masculí com a alt càrrec i les dones al meu entendre tenen un lideratge més conciliador i a més tenim en compte l'opinió de tothom. És a dir el consens. És un lideratge de servei als altres. Sempre hi ha excepcions. Però en la meva experiència es tendeix a imitar el lideratge masculí perquè falten més referents femenins.

### **20 Fins l'actualitat, com valors la teva experiència com a dona empresària i directiva?**

Molt enriquidora i ha fet que sigui més pacient amb els altres i més comprensiva amb la sensibilitat aliena.

### **21. Què li diries a una dona que vol arribar a dirigir una empresa o vol arribar a un alt càrrec?**

Que vagi a per totes i que es deixi assessorar per altres dones que han passat pel que ella està passant.

### **22. Què creus que és podria fer per millorar aquesta situació?**

Donar més visibilitat en àmbits com l'educatiu a dones que desenvolupen aquestes tasques per servir de referent a les noves generacions.

## ENTREVISTA MÒNICA EMPRESÀRIA FAMILIAR

### **1. A que et dediques? (treball per compte propi o per compte aliè) Quin càrrec ocupes?**

Tenim amb la família un obrador on fem pa de forma artesanal i de fermentació lenta. També fem bolleria, coques de recapte...tot fet de forma tradicional.

### **2. Quins estudis tens? (que vas estudiar)**

Sóc diplomada en turisme. Compagino la direcció del obrador i la botiga amb una altra feina d'organitzadora de viatges.

### **3. Quan vas començar a treballar?**

De forma continuada al 2001. Amb 24 anys.

### **4. Recordes la teva primera feina?**

Si. Europcar. Una empresa de lloguer de cotxes.

### **5. Recordes per qui estava dirigida l'empresa, qui era el teu superior?**

Si.

### **6. Quin tracte et van donar? Creus que podria haver estat millor?**

Bon tracte els primers anys, després hagués pogut ser millor.

### **7. Actualment, on treballes?**

Forn la Radio.

### **8. Vas crear tu l'empresa? Qui la va crear?**

La va crear el meu pare.

**9. T'has trobat alguna vegada en la teva vida laboral amb alguna dificultat pel fet de ser dona? Com ho vas superar?**

Si. A vegades costa que els treballadors (especialment d'altres religions) puguin acceptar ordres d'una dona.

**10. Has notat mai el sostre de vidre ?**

No.

**11. Com vas arribar al càrrec que tens ara?**

Es una empresa familiar.

**12. Has notat mai alguna conducta discriminatòria dels teus subordinats?**

No.

**13. Ets sents inferior en el teu càrrec?**

No.

**14. Creus que la maternitat el fomenta?**

En la empresa privada crec que si.

**15. Perquè creus que encara existeix?**

Encara es té la creença de que els homes són més vàlids en les feines directives.

**16. Què creus que s'hauria de fer per trencar-lo? Com pots ajudar tu ?**

Igualar salaris.



**17. Quins factors creus que el fomenten?**

El fet de que la dona sigui la que porta el pes de la casa i dels fills no ajuda.

**18. Fins l'actualitat, com valors la teva experiència com a dona empresària i directiva?**

Bona. M'agrada organitzar i dirigir.

**19. Què li diries a una dona que vol arribar a dirigir una empresa o vol arribar a un alt càrrec?**

Que haurà de demostrar més que els homes i més esforç.

**20. Què creus que és podria fer per millorar aquesta situació?**

Conciliar més els horaris dels directius amb els de la família.

## ANNEX. 2

### MODEL D'ENQUESTA A JOVES, RESPOSTA D'UNA DONA

#### 1. Gènere

- Femení
- Masculí
- No binari

#### Edat

- De 12 a 15 anys
- De 16 a 19 anys
- De 20 a 22 anys
- De 23 a 26 anys
- De 27 a 30 anys

#### Estudis/ Ocupació actual

- ESO (Secundària)
- Batxillerat
- Cicle Formatiu de grau mitjà
- Cicle formatiu de grau superior
- Universitat
- Treballo

### EL SOSTRE DE VIDRE

EL SOSTRE DE VIDRE és una barrera invisible que representa les limitacions de les dones per ascendir professionalment i així, poder arribar a ocupar els alts càrrecs de les empreses.

Tot i així, considerem que aquestes dificultats també hi són en el moment de buscar feina i per crear un negoci propi amb èxit i amb grans expectatives de futur.

Consideres que a tu, t'afectarà?

- SÍ  
 NO

Creus que actualment s'estan prenent mesures per destruir-lo?

- SÍ  
 NO

Creus que la desigualtat entre gèneres hi afecta?

- SÍ  
 NO

Què creus?

- És un mite, això ja no existeix  
 És una realitat, encara existeix

## SI ETS O ET CONSIDERES HOME

Si ets de gènere NO BINARI, contesta en l'apartat que més identificat o identificada et sentis.

Et consideres superior només pel fet de ser home?

- SI  
 NO

Tens germanes?

- SI  
 NO

Suposem que la teva germana o una dona propera a tu, teniu la mateixa feina i us proposen que 1 dels 2 ascendirà en el seu lloc de treball. Aquest lloc de treball te s'assignen a tu. QUÈ FARIES?

- Preguntar el motiu
- Rebutjar l'oferta perquè sóc conscient que me l'han donat perquè sóc home
- Replantejar-me el meu futur en aquella empresa si me'l han assignat perquè sóc home
- No faria res, no me importa

Acceptaries un augment de salari només per ser home?

- SI
- NO
- Depèn de la meva situació econòmica i personal (precarietat)

Toleraries conductes discriminatòries cap a la dona, en el teu lloc de treball?

- SI
- NO

Creus que tindràs les mateixes dificultats per trobar feina que les dones?

- SI
- NO

Treballaries en una empresa de neteja?

- SI
- NO

Treballaries en alguna feina considerada de dona?

- SI
- NO

## SI ETS O ET CONSIDERES DONA

Si ets de gènere NO BINARI, contesta en l'apartat que més identificat o identificada et sentis.

Creus que tindràs dificultats en el teu futur laboral?

- SI  
 NO

Creus que tot i demostrant el doble que l'home, seguiràs tenint dificultats?

- SI  
 NO

Veus possible que els homes treballin en tasques de neteja?

- SI  
 NO

Veus possible que els homes treballin en alguna feina considerada de dones?

- SI  
 NO

Creus que en un futur, igual has de dedicar-te a alguna feina considerada de dones?

- SI  
 NO

## JO DECIDEIXO EL MEU FUTUR LABORAL

El futur laboral és molt important i des de joves el podem decidir i podem canviar la societat i el món que ens envolta.

Tens clar el teu futur laboral?

- SI
- NO

T'agradaria poder crear la teva pròpia empresa?

- SI
- NO

Què prefereixes en una feina?

- Que no tinguin en compte la meva opinió i fer sempre el que em diguin
- Tenir responsabilitats i que es tingui en compte la meva opinió

La teva mare:

- Treballa fora de casa
- Treballa a casa (feines de la llar)
- És ella qui porta la casa i el pare no
- És reparteix equitativament les feines de la llar amb el pare

El teu pare:

- Treballa a fora de casa
- Treballa a casa (feines de la llar)
- Ell porta la casa i la mare no
- No col·labora de manera equitativa en les feines de la casa
- És reparteix equitativament les feines de casa amb la mare

Coneixes empreses liderades per dones?

- SI
- NO

Quantes en coneixes?

- CAP (0)
- POQUES ( DE 0 A 10)
- MOLTES (+10)

## QÜESTIONS FINALS

Ja ets al final, unes preguntes més i ja hauràs acabat!!!

Consideres justa l'existència d'aquest "sostre de vidre"?

- SI
- NO

Creus que la maternitat és una causa de pes que afavoreix la seva existència?

- SI
- NO

Creus que ARA és un bon moment per donar un cop més sobre la taula?

- SI
- NO
- S'ha d'esperar una mica més

Quin grau universitari estudies o t'agradaria estudiar?

- Idiomes (Qualsevol filologia)
- Filosofia
- Dret
- Empresarials
- Magisteri
- Psicologia

- Turisme
- Sociologia
- Física
- Química
- Enginyeria
- Infermeria
- Medicina
- Arquitectura
- Matemàtiques
- Ciències de la salut i de l'esport
- Criminologia
- Història
- Arqueologia
- Altres

Quines mesures es podrien aplicar per trencar aquest "sostre de vidre"?

- Donar més importància, ja que al cap i a la fi, aquest fet no és visibilitzar molt



