



PSICOLOGÍA Y SOCIEDAD: SIGLO XXI, COMPETENCIAS RELACIONALES

**DISEÑO PRELIMINAR DE UN PROYECTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN:
LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL EN EL CONTEXTO SOCIAL Y PROFESIONAL**

Esther Ramos Gorospe*, Daniela Acquadro Maran,
Eloisa Guerrero Barona***, Blanca Fajardo Utrilla****.**

*Universidad de Extremadura, **Università degli Studi di Torino ,
Universidad de Extremadura y *Universidad de Extremadura

RESUMEN

Diseño preliminar de un proyecto internacional de investigación: la discriminación sexual en el contexto social y profesional.

Identificada la discriminación sexual como uno de los causantes de malestar en el contexto social y profesional, el objetivo de la investigación que se presenta es el de detectar y analizar las características de diferentes tipos de discriminación sexual en el trabajo teniendo en cuenta, a través de un estudio exploratorio, los siguientes objetivos específicos: 1) demostrar si existe una adecuada conciencia de discriminación sexual en el trabajo que se pueda verificar en los distintos contextos relacionales a lo largo del ciclo de la vida; 2) comprobar si existe conciencia de un derecho violado; 3) constatar si existe conciencia sobre la posibilidad de atribuir algún tipo de responsabilidad; 4) estimar si es posible intervenir en esos derechos. Por otra parte, y con respecto a la selección de la muestra, se llevará a cabo a través de un muestreo aleatorio estratificado entre alumnado universitario español e italiano. Se elegirán secuencias de películas correspondientes a distinta tipología de discriminación sexual en el mundo laboral. Se elaborará, al mismo tiempo, un cuestionario con distintos ítems relacionados con cada una de las secuencias.

Palabras claves: Discriminación sexual. Techo de Cristal. Discriminación sexual en el trabajo. Conciliación vida personal y profesional. Discriminación sexual en la política. Discriminación en los puestos directivos.

ABSTRACT

Preliminary design for an international investigation project: sexual discrimination in a social and professional context.

Having identified sexual discrimination as one of the main causes of unease in a social and professional environment, the main purpose of this investigation is to detect and analyse the characteristics of the different kinds of sexual discrimination at work, taking into account through an exploration study, the following specific goals: 1) if there exists an adequate conscience against sexual discrimination in a work environment that could be verified in the different relational contexts throughout the life cycle; 2) if there is conscience of violated rights; 3) if there exists a conscience of the possibility of attributing



DISEÑO PRELIMINAR DE UN PROYECTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN:....

some sort of responsibility; 4) if it is possible to intervene in those rights.

On the other hand, and with respect to the selection of the sample, it will be defined through a random and stratified sampling among the Spanish and Italian university alumni. Some sequences, in line with the different types of sexual discrimination in a work environment, will be chosen from movies. At the same time, a questionnaire will be developed with different items related to each of the sequences.

Keywords: Sexual discrimination. Glass Ceiling. Sexual discrimination at work. Personal and professional life conciliation. Sexual discrimination in politics. Discrimination in management positions.

Diseño preliminar de un proyecto internacional de investigación: la discriminación sexual en el contexto social y profesional.

INTRODUCCIÓN

El tema de la discriminación sexual en los puestos de trabajo ha sido objeto de particular atención a partir de 1986, cuando el Wall Street Journal planteó la cuestión dedicando un amplio espacio al fenómeno del “Glass Ceiling” (Techo de Cristal). Ese famoso techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas parece invisible, pero las estadísticas demuestran que existe; es decir, es un término enigmático, secreto, indetectable, pero cuyo resultado es cuantificable y real: la no existencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones¹.

El término indica prejuicios y discriminaciones. El prejuicio puede impedir a una mujer ejercitarse el poder; puede interferir sobre la habilidad de ganarse el respeto y la autoridad; puede traducirse en discriminación cuando se trata de promociones y avances de carrera. (Carly, Eagly, 2001). A través de su definición, el término ha entrado a formar parte no sólo del lenguaje común, sino también de muchas investigaciones que estudian la presencia o ausencia de las mujeres en situaciones clave de poder, en diversos contextos: en las organizaciones, en las instituciones públicas y privadas y en los órganos de gobierno.

Las investigaciones, por una parte han indagado en cómo afrontan la diferencia de género los grupos de trabajo y la cultura organizativa que manifiestan: en los procesos de toma de decisiones, en la celebración de eventos, en las comunicaciones en el interior y exterior, etc. (Wuthnow, Witten, 1988). Por otra, los investigadores han puesto una particular atención a los contextos de género considerados típicos, los cuales se caracterizan por objetivos, tareas y funciones atribuidas estereotípicamente a hombres o mujeres. Los estereotipos de género contienen creencias relativas al estatus que asocian los mayores méritos y las competencias más con hombres que con mujeres (Ridgeway, 2001)². Heiman (2001) ha subrayado cómo los estereotipos de género pueden manifestarse a través de comportamientos como depreciación del rendimiento, desacreditación del éxito alcanzado y penalización por la competencia expresada.

Pongamos un ejemplo. En una investigación sobre la percepción de eficacia de las mujeres en la administración USA, se ha obtenido que el 57% de las personas entrevistadas ha contestado que la presencia de las mujeres produce una mejora en la gestión administrativa, el 17% ha respondido que produce empeoramiento, mientras que el resto de la muestra dice que no depende del género sino de las competencias y de las capacidades individuales (Carli, Eagly, 2001). No hay una consideración del rol posible de la mujer en la gestión administrativa pública en todos los países, basta recordar en el reciente entrevista de Lopez-Claros y Zahidi (2005) ‘Women’s Empowerment: Measuring the Global Gender Gap’ que ha puesto en evidencia las dificultades de las mujeres que trabajan.

El objetivo del trabajo mencionado es proceder a una comparación entre países con el fin de evaluar las políticas adoptadas para proporcionar a hombres y mujeres las mismas oportunidades de acceso a los recursos económicos, de formación y ocasiones de trabajo. Con tal fin, han sido analizados tanto datos relativos a la economía nacional, a las políticas y al sistema educativo como a la per-



PSICOLOGÍA Y SOCIEDAD: SIGLO XXI, COMPETENCIAS RELACIONALES

cepción de la Comunidad Económica del trabajo de las mujeres en los respectivos países. Se han tomado en consideración cinco parámetros: participación económica (presencia en la fuerza de trabajo en términos cuantitativos); oportunidad económica (presencia en la fuerza de trabajo en términos cualitativos); políticas de empoderamiento (presencia en las estructuras de toma de decisiones – tanto formales como informales – y la efectiva posibilidad de intervenir en las políticas sociales); instrucciones (grado de instrucción y posibilidad de acceder a estructuras educativas); salud y bienestar (posibilidad de acceder a los recursos y a la integración en la sociedad y garantía de seguridad). Las naciones tomadas en consideración son 58 y representan a los diversos continentes.

En este escenario, la primera nación en la clasificación es Suiza y la última a Egipto, en el 13º puesto encontramos a Francia y en el 17º a USA. En dicha clasificación, en términos generales, Italia ocupa el 45º, encontrándose en el puesto 51º en cuanto concierne a la participación económica, 49º en la oportunidad económica, 48º en las políticas de empoderamiento, 41º en el grado de instrucción y 11º en salud y bienestar. Por lo que respecta a España, está en el puesto 27º en políticas de empoderamiento, 35º en grado de instrucción y 5º en salud y bienestar. Para entender los motivos de este panorama, pueden ser útiles los datos que describen la situación en Europa ya sea de una manera general o con respecto a las mujeres que ocupan posiciones de importancia dentro de las organizaciones.

Datos sobre la ocupación femenina en Europa

El informe sobre el estado de ocupación y paro en Europa (Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat>) publicado en el 2007 proporciona una interesante representación de la presencia femenina en el trabajo. De esta investigación emergen evidentes disparidades entre los Estados Miembros tanto en la formación como con la integración profesional. En el segundo trimestre 2006, en la Unión Europea de los 25, el 15% de las mujeres entre 16 y 74 años declaró haber tenido elevados conocimientos informáticos respecto al 29% de los hombres de la misma edad. En todos los Estados Miembros, los hombres muestran porcentajes más elevados con respecto a las mujeres. Las tasas más importantes relativas a los conocimientos informáticos femeninos se registran en Dinamarca (25%), Luxemburgo y Hungría (21%). Por el contrario, el porcentaje de las mujeres entre 16 y 74 años sin ningún conocimiento informático gira en torno al 44% en la UE de los 25 contra el 38% de los hombres. En casi la totalidad de los Estados Miembros el porcentaje de personas sin ningún conocimiento informático es mayor en mujeres que en hombres. El porcentaje más elevado de mujeres sin conocimientos informáticos han sido registrados en Bulgaria (69%), Italia (64%), Portugal (61%) y en Grecia (60%). Otro dato interesante tiene que ver con el porcentaje de ocupación y paro. En la Unión Europea de los 27 la tasa de desempleo de las mujeres ha sido del 8,5% (enero 2007) contra el 6,7% en los hombres. El porcentaje más elevado de las mujeres respecto a los hombres se registró en todos los Estados Miembros, a excepción de Irlanda, Letonia, Lituania, Rumania y Reino Unido. El Estado más destacado de mujeres y hombres parados es Grecia (13,3% mujeres- 5,1% hombres).

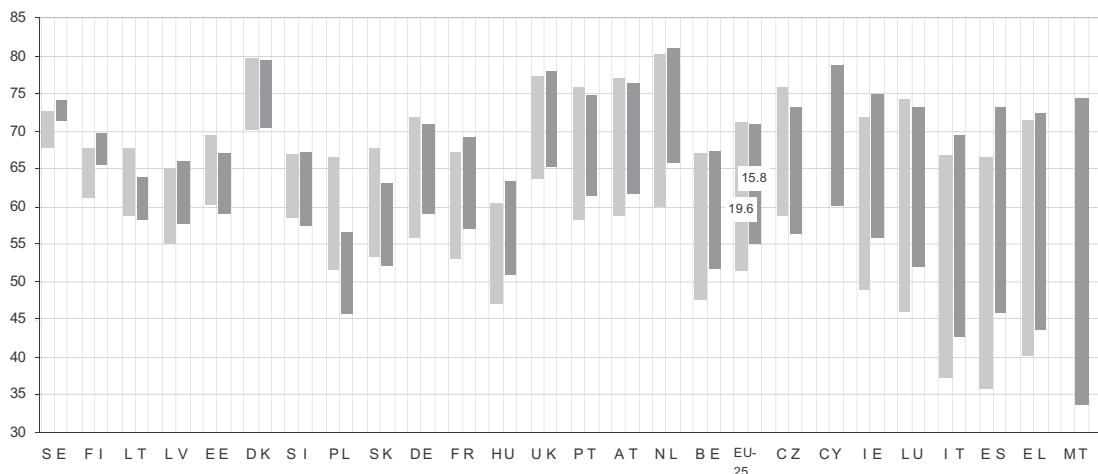
En cuanto a la tasa de empleo de las mujeres entre 15 y 64 años durante el segundo trimestre 2006 ha sido del 51,7% en las mujeres y del 71,5% en los hombres, con un nivel menor del porcentaje de mujeres respecto al de los hombres en todos los países miembros. La tasa de empleo femenino variaba del 34,6% registrado en Malta al 73,2% en Dinamarca. En el mismo periodo, casi un tercio de las mujeres (31,4%) trabajaba a tiempo parcial, respecto al 7,78% de los hombres. El porcentaje de las mujeres ocupadas a tiempo parcial variaba del 2,7% en Bulgaria al 74% de los Países Bajos. La siguiente tabla representa la disparidad entre hombres y mujeres presente en la Unión Europea.



DISEÑO PRELIMINAR DE UN PROYECTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN:...

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1998 and 2003
(Difference between women's and men's employment rates)

Left bar: 1998 Right bar: 2003



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

Data are not available 1998 for CY, MT. EU-25 is estimated without missing countries.

Los roles del liderazgo y dirección femeninos

A pesar de la ralentización del aumento económico en los últimos años y el limitado incremento de la ocupación, se registra una tendencia positiva a la eliminación de la discriminación de sexo en los sectores de la instrucción y de la ocupación en la Europa de los 25, mientras la diferencia de retribución entre mujeres y hombres permanece inamovible.

Las mujeres representan actualmente el 41% de las personas con un doctorado. El 31% de los dirigentes eran mujeres en el 2003, porcentaje superior al 30% comprobado en el 2002. En lo que concierne a Italia, su presencia actual en el Parlamento está por debajo del 20%. De los 630 diputados, las mujeres representan el 17,14% del total. En el Senado este porcentaje es del 13,15%. También en los puestos más elevados de las administraciones públicas, hombres y mujeres registran un porcentaje aproximado de espacio: en las administraciones centrales frente al 48% de la presencia femenina en la mayoría de los empleados públicos. Con respecto a las mujeres dirigentes sólo el 27% son mujeres y sólo el 15% son dirigentes generales (plano nacional, 2007). Las directivas en las empresas industriales representan el 5% respecto al total (82.000). La edad media de las mujeres directivas es de 45 años y sólo el 62% posee una licenciatura. Sin embargo, son las elecciones personales y familiares las que más discriminan a las directivas respecto a sus compañeros hombres, entre estos últimos, el 90% está casado, mientras el 73% de las mujeres se encuentra en la misma condición (Federmanager, 2007). Casalini (2001) ha llevado a cabo una investigación con 30 mujeres y 15 hombres directivos, y se evidencia que para las mujeres es prácticamente imposible conjugar los distintos procesos de la carrera, desde la selección, asunción, hasta la promoción. También si sobre el papel, las empresas se definen como 'gender neutral', las mujeres directivas hacen referencia a que en la práctica siempre tienen que afrontar situaciones que son 'gender sensitive'.

Con respecto a España, las cifras nos muestran que el número de mujeres en el Gobierno ha ido creciendo desde 1975 (Gobierno Preconstitucional). Así, si desde 1975 hasta 1980 no se registró ninguna mujer en el Gobierno español, fue a partir de 1981 cuando la participación femenina se hizo patente, sobre todo a partir de 1988; así desde 1988 a 1995, durante el gobierno del PSOE, la presencia femenina fue aumentando, al igual que desde 1996 hasta 2003 con el gobierno del PP, donde el porcentaje de mujeres llegó a alcanzar el punto más alto (31,23% en 2003). Actualmente, con José Luis Rodríguez



PSICOLOGÍA Y SOCIEDAD: SIGLO XXI, COMPETENCIAS RELACIONALES

Zapatero (PSOE) se ha logrado la paridad en el gobierno español, impensable años atrás, sólo equiparable al porcentaje de mujeres registrado en el Gobierno de Finlandia (50%) y Suecia (45,45%)³.

Con relación al porcentaje de mujeres en los Gobiernos Autonómicos españoles, Andalucía y Ceuta (57,14%) son las Comunidades con mayor porcentaje de mujeres presidentas en las distintas Consejerías, seguidas de Castilla- La Mancha y Galicia (50%), Baleares (46,15%), y País Vasco (45,45%)⁴. Las cifras no son tan halagüeñas cuando hablamos de mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las Empresas. Poniendo como ejemplo el IBEX-35, las mujeres presidentas representan sólo el 2,86 %, siendo el 2,44% vicepresidentas, y el 3,69% Consejeras⁵. Cifras claramente inferiores a las que veíamos en el mundo de la política, lo que quiere decir que en la Empresa las mujeres que ocupan puestos en las presidencias y en los Consejos de Dirección se encuentran en franca minoría. Algo similar ocurre con la participación de las mujeres en altos cargos del Banco de España, donde actualmente no se registra ninguna mujer Gobernadora, ni Subgobernadora; sólo se registra un porcentaje del 25% entre las Consejeras de dicho Banco⁶. Con respecto a la administración pública española⁷, el 31% de los puestos de Dirección de las Empresas y de la Administración pública estaba ocupado por mujeres en 2006. La participación en cargos de los Ministerios de Economía y Hacienda es muy baja con respecto a los puestos de alta responsabilidad. Así, no hay ninguna mujer que sea Ministra ni Secretaria de Estado en ese Ministerio, ni tampoco se encuentra ninguna ocupando el cargo en las Secretarías Generales; sólo un 26,09% de mujeres eran, en 2004, Directoras Generales del Ministerio de Economía y Hacienda⁸. Con respecto al personal funcionario de carrera, el porcentaje total de mujeres ocupando puestos del grupo A⁹ es del 37,63%; en el grupo B las mujeres representan el 46,66%; están presentes en un 44,82% en el grupo C; en un 73,57% lo están en el grupo D; y en el grupo E las mujeres representan un 17,83¹⁰. Las cifras nos muestran cómo en los grupos en los que se exige una menor titulación académica (D) (C) y (B) el porcentaje de mujeres es mayor que dónde se exige una mayor titulación (A). Esto nos lleva a constatar que los puestos de alta responsabilidad en las Administraciones Públicas están mayormente ocupados por hombres (62,30%), siendo los puestos más bajos los ocupados por mujeres en su mayoría (Grupo D- 73,57%) y para los que no se necesitan apenas estudios.

Breve descripción del proyecto

Identificada la discriminación sexual como uno de los causantes de malestar en el contexto social y profesional, el objetivo de la investigación que se presenta es el de detectar y analizar las características de diferentes tipos de discriminación sexual en el trabajo teniendo en cuenta, a través de un estudio exploratorio, los siguientes objetivos específicos: 1) demostrar si existe una adecuada conciencia de discriminación sexual en el trabajo que se pueda verificar en los distintos contextos relacionales a lo largo del ciclo de la vida.; 2) comprobar si existe conciencia de un derecho violado; 3) constatar si existe conciencia sobre la posibilidad de atribuir algún tipo de responsabilidad; 4) estimar si es posible intervenir en esos derechos.

La igualdad es un derecho humano fundamental recogido en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Junto con la libertad, son los derechos básicos y más generales sobre los que se asientan otros de carácter más específico. De acuerdo con Amelia Valcálcer (1994), la igualdad es un valor moral trasladado a la vida política, la cuál se legitima en una última instancia en un orden o un sistema moral. Ahora bien, si como valor se ha elevado a la categoría de universalmente deseable, su concreción en acciones políticas concretas, y más aún, en la interacción cotidiana, está en permanente cuestionamiento.

Con respecto a este proyecto, algunas de las preguntas que nos hacíamos inicialmente eran: ¿existe una adecuada conciencia sobre la diferente tipología de la discriminación sexual que se pueda verificar en los distintos contextos relacionales a lo largo del ciclo de la vida?; ¿existe conciencia sobre la



DISEÑO PRELIMINAR DE UN PROYECTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN:....

posibilidad de atribuir la responsabilidad?; ¿es posible la intervención en la tutela de los propios derechos?.

METODOLOGÍA

Fases del estudio exploratorio: el estudio exploratorio se articulará en diferentes fases: 1) análisis de la literatura nacional e internacional sobre el tema.; 2) elección de las secuencias y la construcción del cuestionario; 3) estudio piloto; 4) elaboración de los primeros resultados y redacción del primer informe; 5) eventual modificación del cuestionario basándose en los resultados del estudio piloto; 6) Entrega del documento definitivo al universo a estudiar; elaboración de los datos y redacción del informe final

Muestra: a) Grupo 1: Alumnos y alumnas universitarias (italianas y españolas) con edades comprendidas entre los 18 y los 26 años, de la Facultad de Psicología (Italia) y de la Facultad de Educación (España)¹¹. La selección de la muestra se llevará a cabo a través de un muestreo aleatorio estratificado; b) Grupo 2: Estará formado por trabajadores con edades comprendidas entre los 18 y 26 años en empresas públicas y privadas. La selección de la muestra se llevará a cabo a través de un muestreo aleatorio

Instrumentos de evaluación

El cuestionario

Se redactará un cuestionario de elaboración propia.

Las secuencias filmicas

Se elegirán secuencias de películas correspondientes a distinta tipología de discriminación sexual en el trabajo. Sin embargo, ante la amplia temática existente en torno al tema, hemos seleccionado tres aspectos relacionados con la discriminación sexual en el mundo del trabajo: a) dificultad de conciliar la vida familiar y la profesional; b) discriminación sexual en la política; c) discriminación sexual en los puestos directivos (Techo de Cristal). Las películas y secuencias elegidas son: 1) "Mujeres desesperadas" (Desperated Housewives) Episodio III – Temporada 2. Temporalización: 31m.17s - 34m.00s; 2) "Señora Presidenta" (Commander in Chief). Episodio I. Temporalización: 16m.60s - 19m.17s; 3) "CSI Miami- Temporada 5 - Swap Meet"- 24m.35s - 25m.52s. Duración de las secuencias: 1 a 3 minutos.

Procedimiento y tratamiento estadístico

Previa selección de la secuencia filmica (los contenidos de las películas se ajustan a la conciliación de vida laboral-familia, discriminación sexual en el trabajo o en la política y discriminación sexual en los puesto de poder), se reunirá a la muestra de los grupos 1 y 2. Después, se les presentará la película unos 3-5 minutos para que procedan a responder, inmediatamente, en un cuadernillo que contenía el material de evaluación. El proceso de recogida de datos se cerrará unos cuatro meses después. El análisis de los datos se efectuará utilizando el paquete estadístico SPSS-PC.

En cuanto al tratamiento estadístico, dada la naturaleza de las variables, se realizará una estadística descriptiva que consistía fundamentalmente en el cálculo de porcentajes, medias, desviación típica e índices de correlaciones en cada una de las variables para tratar de identificar relaciones significativas entre cada una de ellas.

Algunas conclusiones

Para contrastar la disparidad de género, el Consejo Europeo en el 2004 ha reconocido y promovido las políticas de igualdad entre hombres y mujeres como instrumentos de cohesión social y aumento económico. Los esfuerzos están dirigidos principalmente a las mujeres, aunque también los cambios previsiblemente influyen en los hombres. La igualdad de sexos afecta a la relación entre hombres y mujeres, a la igualdad de derechos, de responsabilidades y de oportunidades. Las misiones individuadas por el Consejo Europeo consisten en: 1) integrar la perspectiva de igualdad entre los sexos en



PSICOLOGÍA Y SOCIEDAD: SIGLO XXI, COMPETENCIAS RELACIONALES

las políticas de inmigración y de integración. La perspectiva de la igualdad entre sexos está ausente, en gran medida, de las políticas de integración, y ello reduce la posibilidad de utilizar plenamente el potencial de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo ; 2) evaluar los progresos en materia de igualdad entre hombres y mujeres: continuar elaborando estadísticas e indicadores sobre la igualdad de sexos en los sectores políticos en los cuales tales datos son carentes ; dedicar particular atención a mejorar la disponibilidad de datos separados por sexos ; garantizar la integración de la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en el análisis de las políticas, utilizando además datos separados por sexos ; 3) mejorar las estructuras de asistencia para los hijos y otras personas independientes: el envejecimiento de la población requiere urgentemente un adecuado financiamiento socialmente sostenible de las políticas sociales; 4) recurrir a los hombres para alcanzar la igualdad de sexos: la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres implica cambios tanto para los hombres como para las mujeres. En consecuencia, es esencial que los hombres y las mujeres participen activamente en la creación de nuevas estrategias para alcanzar la igualdad entre sexos;

Al mismo tiempo, países como España han promovido políticas de igualdad que afectan a gran parte de las esferas de la vida política y social del país. La recién aprobada "Ley de la Igualdad"¹², en marzo de 2007, evidencia el interés de las instituciones hacia el tema. La Ley incide directamente en la realidad social para derribar todos los obstáculos que impiden a las mujeres ser realmente iguales que los hombres, eliminar cualquier tipo de discriminación y erradicar de nuestra sociedad prejuicios, estereotipos y diferencias de trato que nunca debieron existir porque nunca tuvieron ningún fundamento.

Está clara la intención de poner acento sobre aquellos elementos que en las políticas comunitarias y de los países individuales pueden favorecer la conciliación sobre lugares de trabajo, o sea de intervenir en las situaciones evaluadas como favorables al menos en el trabajo femenino, es decir, relativas a conciliaciones, presencia en roles de relevancia en empresas e instituciones, y presencia en roles de importancia política. Es este último un elemento clave, pues las mujeres en los roles de toma de decisiones más altos relativos a políticas sociales y económicas pueden favorecer, por una parte, la integración y el acceso en los puestos de trabajo y las ocasiones de aumento en la óptica de las igualdades de oportunidad ; por otra las mujeres pueden ofrecer un ejemplo de buena práctica organizativa.. ¿Pero, cuál es la percepción que tienen las jóvenes mujeres que están a punto de entrar en el mundo del trabajo ? . ¿Cómo evalúan los aspectos organizativos, culturales y profesionales? ¿A qué atribuyen los casos de contexto sensible al género? ¿Sabén que existe un derecho a la igualdad de oportunidades, que este puede ser ejercitado, y si es así, de qué modo?. Este es, por lo tanto, el punto de partida del proyecto de investigación descrito en esta comunicación

BIBLIOGRAFÍA

1. Carli L.L., Eagly A.H. (2001) Gender, Hierarchy and Leadership: An Introduction, *Journal of Social Issues*, 57, pp. 629-636.
2. Casalini M.S., *Il piano delle manager*, in www.bizywomam.com, 2001..
3. Diekman A.B., Eagly A.H., *Stereotypes as dynamic constructs: Women and Men of the past, present and future*, in "Personality and Social Psychology Bulletin", 2000, 26: 1171-1181.
4. Eagly A.H., *Gender and Leadership*, in "Harmony", 1998, 6:100-110.
5. Eagly A.H., Johannessen-Schmidt M., *The Leadership Styles of Women and Men*, in "Journal of Social Issues", 2001, 57: 781-797.
6. Eagly A.H., Wood W., Diekman A.B., *Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal*, in Eckes T. e Trautner H.M. (Eds) "The developmental social psychology of gender", Erlbaum, NJ, 2000, pp. 123-174.
7. Eurostat (2007) Relación sobre el estrado de ocupación y desocupación en Europa. <http://ec.europa.eu/eurostat>

**DISEÑO PRELIMINAR DE UN PROYECTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN:...**

8. Hackman J.R., *Group Influences on Individuals in Organization*, in Dunnette M.D. e Hough L.M. (Eds) "Handbook of Industrial and Organizational Psychology", vol. 3, Consulting Psychologists Press, 1992, pp. 199-267.
9. Heilman, M.E (2001) 'Description and Prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder', *Journal of Social Issues*, 57(4): 657-674.
10. Lopez-Claros A., Zahidi S. (2005) Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, *Harvard Business Review, Special Report*, pp. 1-16.
11. Nemeth C.J., Staw B.U., *The tradeoffs of Social Control and Innovation in Groups and Organizations*, in Berkowitz (Ed) "Advances in Experimental Social Psychology", vol. 22, Academic Press, 1989. pp. 175-210.
12. Ridgeway C.L. (2001) 'Gender, Status, and Leadership', *Journal of Social Issues* 57 (4): 637-655.
13. Singh, V. (2002). Managing Diversity for Strategic Advantage. *A Report for the Council for Excellence in Management and Leadership*. London: Crowe.
14. Wuthnow R., Witten M. (1988) New directions in the study of culture, *Annual Review of Sociology*, 14, pp. 49-67.

NOTAS

¹ www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm

² Ridgeway (2001) ha investigado a través de la Teoría de la Expectativa, cómo las creencias sobre el estatus de género crean una red de expectativas forzadas a limitar las reacciones interpersonales que son la causa principal del "techo de cristal".

³ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer

⁴ Elaboración propia de Instituto de la Mujer, a partir de Datos de Altos Cargos FICESA. Año 2007

⁵ Elaboración propia del Instituto de la Mujer a partir de datos recogidos de la CNMV. Año 2006

⁶ Elaboración propia de Instituto de la Mujer, a partir de Datos de Altos Cargos FICESA. Año 2007

⁷ Elaboración propia de Instituto de la Mujer, a partir de Datos de la Encuesta de Población Activa. INE. 2006

⁸ Elaboración propia de Instituto de la Mujer, a partir de Datos de Altos Cargos FICESA Año 2004

⁹ En la Administración española existen 5 grupos: Grupo A: se requiere titulación superior; Grupo B: Se requiere diplomatura universitaria; Grupo C: Se requiere BUP, FP 2º Grado; Grupo D: Se requiere Graduado escolar; Grupo E: Se requiere certificado de escolaridad.

¹⁰ Fuente: Ministerio de Administraciones Públicas: Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal.

¹¹ Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE nº 71 del 23 de marzo de 2007.

Fecha de recepción: 28 febrero 2009

Fecha de admisión: 19 marzo 2009