

Prácticum: Investigación Neurociencia Cognitiva

Memoria Proyecto Final

UOC

Universitat Oberta
de Catalunya

Nombre y apellidos:
Alena Maslyakova

Fecha: 15/01/23

PRC 2

**Investigación Neurociencia Cognitiva y
Tecnologías de la Información**

Título

Ámbito laboral y discriminación de género: proyecto de estudio observacional de las diferencias actitudinales hacia mujeres y hombres en el trabajo.

Acrónimo

DisGenLab

Resumen

El tema de la desigualdad de género todavía es relevante para nuestra sociedad, siendo su manifestación en el ámbito laboral uno de los más analizados en el campo de la investigación. Sin embargo, hay una escasez de datos sobre los factores psicológicos relacionados con actitudes y percepciones discriminatorias, que favorecen la desigualdad de género en el campo de trabajo y pueden proporcionar las indicaciones para la mejora de políticas sociales en este ámbito. El presente proyecto propone un estudio observacional de las diferencias actitudinales hacia mujeres y hombres en el campo laboral. Con este fin proponemos utilizar el visionado de los videos sobre situaciones estresantes en dos contextos de trabajo: una empresa y una residencia de personas mayores. Para cada contexto laboral habrá 2 vídeos idénticos exceptuando el género del personaje principal. Los vídeos serán evaluados por 4 grupos de participantes ($n_{total} = 160$) a través de los cuestionarios diseñados, que incluyen preguntas-objetivo y preguntas de distracción. Se evaluará si existen diferencias en las percepciones de la afabilidad y de la competencia profesional, en función del género de la persona en el vídeo; y si esta diferencia (en el caso de haberla) varía en función de la edad de los participantes.

Abstract

The issue of gender inequality is still relevant for our society, and its manifestation in the field of work is one of the most analysed in scientific researches. However, there is still not much data on the psychological factors related to discriminatory attitudes and perceptions, which favour gender inequality in the workplace and can provide indications for the improvement of social policies in this field. The present project proposes an observational study of attitudinal differences towards women and men in the labour field. For this purpose, we propose to use the viewing of videos on stressful situations in two work contexts: large company and elderly people's home. For each work context there will be 2 identical videos except for the gender of the main character. The videos will be evaluated by 4 groups of participants ($n_{total} = 160$), matched by gender and age group, through the designed questionnaires, which include target and distraction questions. We will assess whether there is a difference in perceptions of agreeableness and professional competence, depending on the gender of the person in the video; and whether this difference (if any) varies according to the age of the participants.

Palabras clave

discriminación laboral, discriminación de género, estereotipos de género, prescripciones de género

Resumen para un público no especializado

La desigualdad entre mujeres y hombres es algo con lo que todavía nos encontramos cada día. Por ejemplo, las mujeres suelen involucrarse más que los hombres en los cuidados de familiares mayores o en tareas domésticas, sin embargo, sus salarios suelen ser, al contrario, menores. De hecho, la desigualdad laboral es algo que está demostrado por muchos estudios estadísticos. Sin embargo, sabemos mucho menos sobre la diferencia incrustada en nuestras percepciones psicológicas de mujeres y hombres cuando ejercen el mismo tipo de trabajo. Como han demostrado algunas investigaciones anteriores, esta diferencia refleja los estereotipos de género que todavía implícitamente influyen en nuestra manera de pensar.

Para aportar nuestro grano de arena en el mejor entendimiento de este fenómeno, proponemos estudiar estas diferencias psicológicas entre nuestra percepción de hombres y mujeres en el trabajo, a través del visionado de los videos creados para este fin. Más concretamente, se crearán vídeos cortos sobre situaciones estresantes que pueden surgir en dos contextos del trabajo: una residencia de las personas mayores y una empresa. Para cada contexto haremos 2 videos idénticos, pero cambiando el personaje principal: uno con un hombre y otro con una mujer.

Escogemos 4 grupos de voluntarios, y después del visionado de los videos propuestos, les ofrecemos responder a una serie de preguntas. Al analizar sus respuestas, podremos evaluar hasta qué punto las actitudes de las personas hacia los/las trabajadores están guiadas por los estereotipos de género. Además, la división de los grupos de participantes por la edad, nos permitirá analizar si estas actitudes son distintas en la generación más joven.

Antecedentes

Introducción

El tema de la desigualdad de género en el ámbito laboral está presente en la literatura académica desde hace décadas (Arvey, 1979). A pesar de que la sociedad cada vez toma más consciencia sobre el problema, y muchos países occidentales han desarrollado políticas contra las prácticas discriminatorias en este ámbito, ningún estado ha podido vencer la desigualdad laboral por completo (Milliken & Kneeland, 2019). Por ejemplo, según 2018 *Women in the Workplace report*, mientras que las mujeres ocupan hasta un 48% de los puestos de trabajo básicos en EE.UU, solo el 22% de los altos cargos de empresas lo ocupan mujeres (McKinsey and Lean In, 2018 en Milliken & Kneeland, 2019). Si miramos la ocupación de las posiciones de CEO (*chief executive officer*) de las empresas del ránking *Fortune Global 500*, este número cae hasta el 4,6%, en 2021 (Catalyst, 2022).

La discriminación laboral por razones de género se manifiesta a través varias prácticas y fenómenos, entre los cuales podemos destacar: • la discriminación durante el proceso de la selección de candidatos para el puesto del trabajo; • el *techo de cristal* o *glass ceiling* (se refiere a las dificultades aumentadas para las mujeres para ascender laboralmente); • *glass cliff* (tendencia de asignar a las mujeres puestos de alto cargo, en situaciones de riesgo elevado de fracaso); (Johns, 2013; Snyder, 1993; Milliken & Kneeland, 2019; Morgenroth et al., 2020).

Causas y consecuencias del fenómeno

En la mayoría de los casos, las prácticas discriminatorias en el trabajo no son explícitas o de carácter oficial o legal, sino que suelen funcionar de manera implícita e invisible, sin embargo, causan consecuencias negativas reales y observables. Entre éstas podemos destacar la promoción de la desigualdad, las consecuencias negativas para la salud mental, y un reparto injusto de recursos (Meza Martínez, 2018; Schmitt et al., 2014; Morgenroth et al., 2020).

La revisión de la bibliografía sobre el tema de la discriminación de género en el ámbito laboral nos revela que no existe una única causa de este fenómeno (Milliken & Kneeland, 2019; Saltzman, 1991; Booth, 2006; Schuh et al., 2014; Dzuhayatin, 2020; Pillai, Prasad & Thomas, 2011). No obstante, podemos agrupar los factores que fomentan dicha discriminación, según su naturaleza, de la siguiente manera:

- Factores actitudinales.
- Factores relacionados con el rol de género en la familia.
- Políticas institucionales y corporativas.
- Factores relacionados con la motivación de poder.
- Factores culturales.

En el proyecto de la investigación presentado, nos centraremos en las *causas actitudinales* que fomentan la discriminación de género laboral, relacionadas con posibles diferencias en la percepción de las mujeres y los hombres en el trabajo.

Investigaciones anteriores

Existen varias evidencias de las diferencias actitudinales hacia mujeres y hombres en el ámbito laboral. Por ejemplo, un estudio sobre la valoración de los candidatos para un puesto de trabajo, según sus cualidades (Moscatelli et al., 2020), ha revelado, que en el caso de los hombres, la *competencia* fue la cualidad más importante para la toma de decisión de aceptarlos. En cambio, para evaluar la candidatura de las mujeres, *todas* las dimensiones fueron importantes e influyentes.

Otro estudio destacable (Brescoll, 2011) sugiere la existencia de las diferencias en la percepción de hombres y mujeres que ocupan altos cargos respecto a su locuacidad. Las mujeres con poder que hablaban más que otros, fueron consideradas como menos competentes que los hombres con el mismo nivel de locuacidad. Para ser consideradas igual de competentes y merecedoras de su puesto, ellas tenían que mostrarse menos habladoras. De este modo, los autores demuestran la existencia de las creencias discriminatorias implícitas, y especulan que para ganar la autoridad, los hombres en puestos directivos *tienen que* mostrar su poder (p. e. hablar mucho), mientras que las mujeres, por lo contrario, tienen que mostrarse más reservadas en este aspecto.

Estos resultados están alineados con las conclusiones de otro equipo de investigadores en este ámbito (Heilman & Okimoto, 2007), cuyos estudios experimentales han demostrado que las mujeres suelen ser juzgadas y penalizadas por el éxito en las áreas laborales tradicionalmente masculinas. Los autores sugieren que las mujeres en puestos directivos suelen recibir más negatividad que los hombres, debido a la violación percibida de las prescripciones de género estereotipadas.

Justificación del estudio

La literatura académica sobre la discriminación laboral de género se ha centrado principalmente en el desarrollo teórico sobre las posibles causas subyacentes del mismo y sus repercusiones, y también en la descripción de las diferencias existentes en las proporciones de mujeres y hombres, según el ámbito laboral o tipo de funciones laborales. Sin embargo, hay una escasez de datos observacionales sobre las diferencias actitudinales hacia hombres y mujeres en el trabajo.

Por otro lado, hay que destacar que la mayoría de los estudios tienen el foco de atención sobre la discriminación laboral de las mujeres. No obstante, hay datos que indican que los hombres experimentan una discriminación similar en el caso de ocupar los puestos de trabajo tradicionalmente considerados como “femeninos” (Clow & Ricciardelli, 2011; Manzi, 2019; Birkelund, Janz, & Larsen, 2019). De este modo, sería conveniente incluir en la investigación propuesta, el estudio de posibles actitudes discriminatorias también hacia los hombres.

Finalmente, en los estudios existentes sobre las diferencias actitudinales (p. e., Moscatelli et al., 2020; Brescoll, 2011; Heilman & Okimoto, 2007), para hacer sus evaluaciones, los participantes se basaban en *textos* como medios de la descripción de las mujeres y los hombres trabajadores. En cambio, en el proyecto presente, propongo utilizar *videos* cortos,

debido a que pueden resultar más cercanos a las experiencias observacionales reales, y son algo menos interpretativos, respecto al comportamiento de los actores, que los textos.

Objetivo general

Evaluar las actitudes discriminatorias de género en el ámbito laboral para valorar su posible contribución en el mantenimiento del fenómeno “*techo de cristal*” y en la distribución no equitativa de los puestos de trabajo entre hombres y mujeres en función de su prestigio.

Objetivos secundarios

- Evaluar la percepción de la asertividad y de la competencia de los personajes de los vídeos* en cada grupo de participantes, a través de la escala de Likert diseñada.
- Analizar si existen diferencias significativas en la percepción de la asertividad y de la competencia del/la trabajador/a en función del sexo para la misma situación y el comportamiento en el trabajo.
- Analizar si existen diferencias en las actitudes/percepciones hacia la mujer/hombre trabajadores, en función del grupo de edad de participantes.

* Los detalles concretos del diseño del experimento y de los videos se detallarán en el apartado *Materiales y Métodos*.

Hipótesis

Hipótesis 1: El hombre CEO será percibido como más competente que la mujer CEO.

Hipótesis 2: La mujer CEO será percibida como más agresiva que el hombre CEO.

Hipótesis 3: El hombre cuidador social será percibido como menos competente que la mujer cuidadora social.

Hipótesis 4: La mujer cuidadora social será percibida como más amable que el hombre cuidador social.

Hipótesis 5: Las diferencias en las percepciones mencionadas (de haberlas) serán más acentuadas entre los grupos de mayor edad.

Materiales y métodos

- **Registro**

La investigación propuesta representa un estudio observacional con sujetos humanos, por lo que antes de llevarlo a cabo, lo registramos en la plataforma *ClinicalTrials.gov* (NIH, s.f.), introduciendo los datos en el sistema PRS (Protocol Registration and Result System).

- **Criterios de inclusión y exclusión**

El proceso de reclutamiento de participantes para el estudio se llevará a cabo a través de los grupos de Facebook de barrios de Barcelona (un barrio central y un barrio periférico), a través de un anuncio que ofrecerá una pequeña recompensa económica por participar en la investigación. El proceso de selección se hará a través de un cuestionario online y los criterios de selección serán los siguientes:

Criterios de inclusión:

- (1) Edad entre 18 y 65 años.
- (2) Experiencia laboral mínima de 6 meses.

Criterios de exclusión:

- (1) Presencia de trastornos mentales diagnosticados.
- (2) Dependencia a sustancias (exceptuando la nicotina y el consumo del alcohol moderado).
- (3) Presencia de deterioro cognitivo grave.

- **Tamaño de la muestra**

Para calcular el tamaño de la muestra suficiente para comparar los valores medios de las variables dependientes entre los grupos, utilizaremos el programa estadístico "*Sample Size Calculators for designing clinical research*" (<https://sample-size.net/sample-size-means/>) en base al análisis del tamaño muestral para estudios observacionales transversales.

Teniendo en cuenta la limitación de los recursos disponibles, seleccionamos para cada grupo n=40 personas. De acuerdo con las evaluaciones de VanVoorhis y Morgan (2007, p. 48), este tamaño es adecuado para los diseños de investigación destinados a detectar las diferencias entre los grupos, con un n=30 personas siendo el mínimo requerido para cada grupo comparado si queremos alcanzar una potencia estadística del 80%.

Asignamos los participantes seleccionados a los 4 grupos, cada uno de los cuales será sometido a las siguientes condiciones:

- (A1): 18-40 años, visionado de los *videos 1.1 y 2.2*;
- (A2): 41-65 años, visionado de los *videos 1.1 y 2.2*;
- (B1): 18-40 años, visionado de los *videos 1.2 y 2.1*;
- (B2): 41-65 años, visionado de los *videos 1.2 y 2.1**;

* La descripción de los vídeos según su numeración está detallada en el subapartado *Materiales*.

La asignación será aleatoria y controlada por la variable *sexo*. Realizamos dicha aleatorización tanto para controlar la variable mencionada, como para la elaboración de muestras definitivas. Para ello acudimos al programa gratuito de la plataforma Random.org (<https://www.random.org/lists/>), que utiliza la aleatoriedad del ruido atmosférico.

- **Técnicas e instrumentos**

Diseño

El proyecto de la investigación tiene un diseño factorial mixto 4 x 2 con el *sexo* de la persona-estímulo en el video (femenino o masculino) y el *contexto laboral* mostrado en el video (oficina del/la CEO; residencia de las personas mayores) siendo los factores entre-sujetos, y el *grupo de edad* de los participantes (18-40 años y 41-65 años) siendo factor intra-sujeto.

Los participantes serán asignados aleatoriamente a las 4 condiciones descritas en el apartado anterior. Podemos representar el diseño del estudio a través de la siguiente tabla (*tabla 1*):

Tabla 1, elaboración propia

Contexto laboral	Sexo (persona-estímulo)	Grupo de edad (participantes)	
		18-40 años	41-65 años
Oficina CEO	Femenino (video 1.1)	A1 → video 1.1	A2 → video 1.1
	Masculino (video 1.2)	B1 → video 1.2	B2 → video 1.2
Residencia personas mayores	Femenino (video 2.1)	B1 → video 2.1	B2 → video 2.1
	Masculino (video 2.2)	A1 → video 2.2	A2 → video 2.2

Los videos presentados para la evaluación de los participantes serán episodios cortos de duración 4-6 minutos e ilustrarán las siguientes situaciones laborales:

Materiales

- Video “Oficina CEO”:
Video 1.1 – sexo femenino; video 1.2 – sexo masculino del personaje: Situación estresante en una empresa: La/el CEO recibe un informe con malas noticias sobre la cantidad de ventas en el último mes. Al acabar leer el informe, se pone nerviosa/o y después de unos momentos de incertidumbre llama al responsable del departamento a su oficina, y luego tiene una conversación muy estricta con él.
- Video “Residencia personas mayores”:
Video 2.1 – sexo femenino, 2.2 – sexo masculino del personaje: Situación estresante en una residencia de personas mayores: La/el cuidador(a) social lleva a cabo tareas rutinarias de su trabajo (ayuda cambiar de ropa a la señora mayor y le prepara la comida),

mientras que la persona mayor se queja de lo mal que lo está haciendo, reprochando cada detalle (no ha calentado la comida como le gusta, ha puesto mal el calcetín, etc.). La actuación del/la cuidador(a) en cada momento es correcta y profesional, sin signos de afectación emocional por el comportamiento de la persona mayor.

Los videos para cada contexto laboral serán idénticos, exceptuando el género del personaje principal. Para su elaboración contrataremos un productor profesional del contenido video a través de la plataforma *UpWork* (<https://www.upwork.com/services/video-audio/video-production-editing>).

Procedimiento

Los participantes seleccionados y asignados cada uno a su grupo (A1, A2, B1, B2), serán invitados a venir un día a una hora concreta al edificio de la Facultad de Psicología de la UB para participar en el estudio. Se les informará que la investigación pretende estudiar las condiciones laborales y el comportamiento de los trabajadores, sin mencionar nuestro interés por la variable sexo del trabajador.

Cada grupo, en su turno, verá los videos correspondientes, mostrados en una de las aulas de la facultad, a través del sistema multimedia prestado por la Universidad. Después del visionado de cada video, los participantes recibirán cuestionarios con varias preguntas de distracción (por ejemplo, “*evalúe las condiciones laborales observadas en el video*”) y las dos preguntas-objetivos de investigación que evalúen las actitudes hacia los protagonistas de los vídeos a través de la escala de Likert diseñada para este fin.

Evaluación

- *Afabilidad del/la trabajador/a*: escala de Likert de 5 puntos: “Evalúe la afabilidad del/la trabajador/a, según la siguiente escala: 1- muy amable; 2 – amable; 3 - asertivo; 4 – antipático; 5 – agresivo”.
- *Competencia/profesionalidad del/la trabajador/a*: escala de Likert de 5 puntos: “Evalúe la profesionalidad del/la trabajador/a, según la siguiente escala: 1- muy competente; 2 – competente; 3 – correcto; 4 – poco competente 5 – muy incompetente”.

• **Análisis de datos**

Hipótesis 1: El hombre CEO será percibido como más competente que la mujer CEO.

Hipótesis 2: La mujer CEO será percibida como más agresiva que el hombre CEO.

Hipótesis 3: El hombre cuidador social será percibido como menos competente que la mujer cuidadora social.

Hipótesis 4: La mujer cuidadora social será percibida como más amable que el hombre cuidador social.

Para comprobar las hipótesis 1-4, analizaremos si existen las diferencias significativas en las percepciones de las variables correspondientes entre los grupos para cada tipo de video:

Video “Oficina CEO”: Las puntuaciones de los grupos B1 y B2 en la percepción de la *afabilidad* y la *competencia* del hombre CEO serán comparadas con las puntuaciones de los grupos A1 y A2 en la percepción de la *afabilidad* y la *competencia* de la mujer CEO.

Video “Residencia personas mayores”: Las puntuaciones de los grupos A1 y A2 en la percepción de la *afabilidad* y la *competencia* del hombre cuidador social serán comparadas con las puntuaciones de los grupos B1 y B2 en la percepción de la *afabilidad* y la *competencia* de la mujer cuidadora social.

Con este fin utilizaremos el análisis estadístico ANOVA factorial. En el caso de no cumplir la premisa de la distribución normal, se utilizará el test ANOVA Kruskal Wallis. Adicionalmente llevaremos a cabo las comparaciones unidireccionales ($A1 \leftrightarrow B1$; $A2 \leftrightarrow B2$) para cada tipo de video, mediante el test ANOVA unidireccional.

Hipótesis 5: Las diferencias en las percepciones mencionadas (de haberlas) serán más acentuadas entre los grupos de mayor edad.

Para comprobar la hipótesis 5, comparamos la diferencia entre los valores medios de las puntuaciones entre los grupos de edad 18-40 años $d(M_{A1} \leftrightarrow M_{B1})$ con la diferencia entre los valores medios entre los grupos de edad 41-65 años $d(M_{A2} \leftrightarrow M_{B2})$. La comparación se llevará a cabo para cada tipo de video, utilizando el test ANOVA.

• Recursos y equipamientos

- Los 4 videos (2 contextos laborales \times 2 sexos) en formato mp4, elaborados de acuerdo con el escenario proporcionado, por un productor profesional del contenido video, que contratamos a través de la plataforma *UpWork*. Los 2 actores con parámetros especificados (un hombre y una mujer de edad 35-45 años sin peculiaridades destacables en su aspecto, para no desviar la atención) serán subcontratados por el mismo productor de los videos.
- Proyector multimedia disponible en la Universidad de Barcelona para el uso en las aulas.
- El análisis estadístico se llevará a cabo utilizando el programa GNU PSPP (Free Software Foundation, 2013).
- Cuestionarios sobre los videos y consentimientos informados impresos para cada participante (véase Anexo 1 y Anexo 2).

Justificación del equipo de investigadores e instituciones implicadas

La investigación propuesta se llevará a cabo por un equipo de 2 psicólogos/as:

- *Psicólogo/a social especialista en estudios de género*: coordinador/a del proyecto.
- *Psicólogo/a especialista en Evaluación psicológica y Psicometría*: responsable del diseño de los cuestionarios del proyecto y el análisis estadístico de los datos.

El estudio se realizará en colaboración con la Facultad de Psicología de la Universidad de Barcelona (UB), con la que llegaremos a un acuerdo sobre la prestación de sus aulas y el equipamiento de la reproducción de los materiales audiovisuales para la investigación.

Impacto del proyecto

El proyecto del estudio propuesto pretende proveer datos científicos adicionales sobre las actitudes discriminatorias y las percepciones del género en el ámbito laboral. A pesar de la existencia de múltiples trabajos, que revelan a nivel estadístico la discriminación de las mujeres para conseguir altos cargos en el trabajo, los datos observacionales existentes sobre las diferencias actitudinales hacia mujeres y hombres en el trabajo son todavía escasos.

Teniendo en cuenta que estas diferencias constituyen uno de los factores contribuyentes en la discriminación laboral y tales efectos negativos como el *techo de cristal* y el *glass cliff*, sería conveniente estudiarlo con más detenimiento. Mientras que la mayoría de los estudios observacionales existentes utilizaban los textos descriptivos para evaluar las actitudes en cuestión, la investigación presente propone utilizar los vídeos. Creemos que este tipo de material de soporte puede proporcionar experiencias observacionales para los participantes más cercanas a la realidad, lo que puede resultar en una evaluación de sus actitudes más precisa.

Como novedad para este tipo de investigaciones, el estudio diseñado también tiene como objetivo analizar si existe alguna diferencia entre las actitudes discriminatorias de género en el ámbito laboral entre los adultos jóvenes y las personas de mediana edad. Esto podría darnos pistas sobre la posible evolución generacional de dichas actitudes en la sociedad y la eficacia de las políticas de promover la igualdad entre hombre y mujer.

A nivel social, el proyecto presentado puede aportar datos útiles sobre la situación actual respecto a las actitudes discriminatorias de género en el trabajo, lo que puede tener importantes implicaciones prácticas, por ejemplo en el desarrollo de los métodos de la selección de personal o las medidas que promuevan la igualdad.

Riesgos identificados y plan de contingencias

Riesgos identificados:

- Teniendo en cuenta el método de reclutamiento de los voluntarios, la muestra seleccionada puede caracterizarse por la *baja representatividad*.
- Algunos de los participantes previamente seleccionados pueden cambiar sus planes poco antes del día del estudio y no presentarse, lo que resultará en *pérdidas muestrales*.

- *Sesgos en las respuestas* por el deseo de responder “correctamente” a las preguntas planteadas.

Plan de Contingencias:

- Contando con recursos limitados a nuestra disposición, podemos mitigar parcialmente el primer riesgo reclutando voluntarios de dos barrios de diferentes composiciones socioeconómicas (central y periférico). Adicionalmente, en el proceso de la selección se intentarán equilibrar las muestras finales por ámbitos de ocupación profesional y el nivel económico y educacional. Sin embargo serian adecuados futuros estudios más extensos y que consideren las variables que no se tienen en cuenta en el estudio presente.
- Aumentamos la muestra inicial seleccionada un 10% para compensar posibles pérdidas.
- Antes de proceder al visionado de los videos preparados, se explicará a los voluntarios que no existen respuestas “correctas” e “incorrectas” y que los datos de sus cuestionarios se tratarán de manera absolutamente anónima. Adicionalmente, no se revelará el principal objetivo del estudio, evitando en las explicaciones metodológicas cualquier alusión a la dimensión de género, e incluyendo la suficiente cantidad de preguntas de distracción en los cuestionarios.

Implicaciones éticas

El estudio propuesto se realizará de acuerdo con las reglas establecidas en el *Código Deontológico* del Psicólogo en España (COP, 2015), siguiendo los cuatro *principios de la bioética* (• principio de autonomía; • principio de beneficencia; • principio de no maleficencia; principio de justicia) (Chamorro et al., 2007).

La revisión ética de la investigación con los sujetos humanos se llevará a cabo el *Comité de Ética de Investigación* del Colegio de Médicos de Barcelona (CEI). Toda la información personal de los participantes del estudio será tratada de manera confidencial con las garantías del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que entró en vigor el 25 de mayo de 2018 que supone la derogación de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre referidos a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales. A todos los voluntarios se les ofrecerá leer y firmar el *consentimiento informado* de la participación en la investigación (véase Anexo 2).

Calendario

Fase 1. Preparación de la investigación (3 meses)

- 1^a-2^a semana:
 - Preparación del equipo de investigación y la distribución de las tareas.
 - Coordinación con las instituciones implicadas.
- 3^a-8^a semana:
 - Elaboración del protocolo del estudio y de los cuestionarios utilizados.

- Reclutamiento de los participantes.
- Selección de las muestras definitivas y su aleatorización.
- 3^r mes:
 - Contratación del productor de videos.
 - Elaboración de los vídeos para el estudio.
 - Preparación de los materiales impresos para el día del estudio.

Fase 2. Estudio observacional (1 día)

- Preparación de las aulas para el visionado de los vídeos.
- Visionado de los vídeos, según la asignación para cada grupo.
- Evaluación de las percepciones de los participantes sobre de los videos.

Fase 3. Analisis de los datos y difusión de los resultados (3 meses)

- 4^o mes:
 - Análisis estadístico de los datos, según los objetivos específicos.
 - Elaboración del manuscrito del proyecto.
- 5^o mes:
 - Comunicación de los resultados a través de las revistas científicas y la participación en conferencias.

Diagrama de Gantt



Presupuesto

Personal

- 2 investigadores del proyecto: no se solicita partida adicional
- Productor de vídeos: $80\text{€}/\text{h} \times 16\text{h} = 1280\text{€}$ (2 días de rodaje)
- 2 actores: $(40\text{€}/\text{h} \times 16\text{h}) \times 2 = 1280\text{€}$ (2 días de rodaje)
- Escritor de guiones freelance: $100\text{€} \times 2 \text{ guiones} = 200\text{€}$

Materiales y Servicios

- Edición de los 4 vídeos (4-7 min cada uno): $400\text{€}/\text{vídeo} \times 4\text{vídeos} = 1600\text{€}$
- Alquiler de los sets de rodaje: $300\text{€}/\text{día} \times 2\text{sets} = 600\text{€}$
- Cuadernos de recogida de datos, gastos de impresión, bolígrafos, transporte: 1000€

Otros gastos

- Recompensas económicas para los participantes: $50\text{€} \times 160\text{participantes} = 8000\text{€}$
- Gastos de publicación en revistas *Open Access*: 2000€

Presupuesto total aproximado: 15 960€

Gestión de la propiedad intelectual

La difusión de los resultados se llevará a cabo bajo la licencia *CC0*. Los autores declaran la ausencia de conflictos de intereses económicos o de la propiedad intelectual.

Referencias

- Arvey, R. D. (1979). Unfair discrimination in the employment interview: Legal and psychological aspects. *Psychological bulletin*, 86(4), 736.
- Birkelund, G. E., Janz, A., & Larsen, E. N. (2019). *Do males experience hiring discrimination in female-dominated occupations? An overview of field experiments since 1996*. Department of Sociology and Human Geography, University of Oslo, Department of Sociology, University of North Carolina at Chapel Hill.
- Booth, A. L. (2006). *The Glass Ceiling in Europe: Why Are Women Doing Badly in the Labour Market?* Centre for Economic Policy Research (CEPR), Research School of Social Sciences, The Australian National University. Retrieved from <https://openresearch-repository.anu.edu.au/handle/1885/45263>
- Brescoll, V. L. (2011). Who takes the floor and why: Gender, power, and volubility in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 56(4), 622-641.
- Catalyst. (2022, 1 marzo). *Women Business Leaders: Global Statistics*. <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>
- Chamarro, A., Gayà, L., Linares, E., Lladó, N., Romero, J., Sánchez, A., Valiente, L., y Ventura, S. (2007). *Ética del psicólogo*. Editorial FUOC.
- Clow, K. A., & Ricciardelli, R. (2011). Women and men in conflicting social roles: Implications from social psychological research. *Social Issues and Policy Review*, 5(1), 191-226.
- COP. (2015). *Código Deontológico del Psicólogo*. Recuperado 22 de mayo de 2022, de <https://www.cop.es/index.php?page=CodigoDeontologico>
- Dzuhayatin, S. R. (2020). Gender glass ceiling in Indonesia: Manifestation, roots and theological breakthrough. *Al-Jami'ah*, 58(1), 209–240. <https://doi.org/10.14421/AJIS.2020.581.209-240>
- Free Software Foundation. (2013). PSPP - GNU Project - Free Software Foundation. GNU PSPP. <https://www.gnu.org/software/pspp/>
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: the implied communality deficit. *Journal of applied psychology*, 92(1), 81.
- Johns, M. L. (2013). Breaking the glass ceiling: Structural, cultural, and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions. *Perspectives in Health Information Management/AHIMA*, American Health Information Management Association, 10(Winter).
- Manzi, F. (2019). Are the processes underlying discrimination the same for women and men? A critical review of congruity models of gender discrimination. *Frontiers in psychology*, 10, 469.

- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 32, 11–31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Milliken, F. J., & Kneeland, M. K. (2019). Navigating a Hurdles Race: An Integrative & Dynamic Perspective on the Causes of the Glass Ceiling. *Academy of Management Proceedings*, 2019(1), 15908. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2019.214>
- Morgenroth, T., Kirby, T. A., Ryan, M. K., & Sudkämper, A. (2020). The who, when, and why of the glass cliff phenomenon: A meta-analysis of appointments to precarious leadership positions. *Psychological bulletin*, 146(9), 797.
- Moscatelli, S., Menegatti, M., Ellemers, N., Mariani, M. G., & Rubini, M. (2020). Men should be competent, women should have it all: Multiple criteria in the evaluation of female job candidates. *Sex Roles*, 83(5), 269-288.
- NIH. (s. f.). *Submit Studies to ClinicalTrials.gov PRS*. ClinicalTrials.gov. <https://clinicaltrials.gov/ct2/manage-recs>
- Pillai, K. R., Prasad, S., & Thomas, J. (2011). Why do women still experience downward gravitation in the corporate ladder? A close look at glass ceiling in Bahrain. *Research and Practice in Human Resource Management*, 19(1), 1–10.
- Saltzman, A. (1991). Trouble at the Top. *US News & World Report*, 110(23), 40–46.
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 921.
- Schuh, S. C., Hernandez Bark, A. S., Van Quaquebeke, N., Hossiep, R., Frieg, P., & Van Dick, R. (2014). Gender differences in leadership role occupancy: The mediating role of power motivation. *Journal of Business Ethics*, 120(3), 363–379. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1663-9>
- Snyder, R. A. (1993). The glass ceiling for women: Things that don't cause it and things that won't break it. *Human Resource Development Quarterly*, 4(1), 97–106. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920040109>
- VanVoorhis, C. W., & Morgan, B. L. (2007). Understanding power and rules of thumb for determining sample sizes. *Tutorials in quantitative methods for psychology*, 3(2), 43-50.

Survey/ Cuestionario

Estudio Observacional

Información General

Nombre del/la Investigador/a Responsable: Alena Maslyakova

Ámbito del estudio: Psicología Social

Grupo asignado del/la participante (A1, A2, B1 o B2):

Lea las preguntas y marque la opción con la que esta más de acuerdo:

1. *Evalúe las condiciones laborales observadas en el video "Oficina CEO" (marque solo una casilla)*
 - Muy malas
 - Poco satisfactorias
 - Adecuadas
 - Buenas
 - Muy buenas
2. *Evalúe las condiciones laborales observadas en el video "Residencia Personas Mayores" (marque solo una casilla)*
 - Muy malas
 - Poco satisfactorias
 - Adecuadas
 - Buenas
 - Muy buenas
3. *Evalúe la afabilidad del/la trabajador/a en el video "Oficina CEO" (marque solo una casilla)*
 - Agresivo/a
 - Antipático/a
 - Asertivo/a
 - Amable
 - Muy Amable

4. *Evalúe la afabilidad del/la trabajador/a en el video "Residencia Personas Mayores" (marque solo una casilla)*
- Agresivo/a
 - Antipático/a
 - Asertivo/a
 - Amable
 - Muy Amable
5. *Evalúe cómo de estresante le ha parecido la situación mostrada en el video "Oficina CEO" (marque solo una casilla)*
- Extremadamente estresante
 - Muy estresante
 - Bastante estresante
 - Poco estresante
 - Nada estresante
6. *Evalúe cómo de estresante le ha parecido la situación mostrada en el video "Residencia Personas Mayores" (marque solo una casilla)*
- Extremadamente estresante
 - Muy estresante
 - Bastante estresante
 - Poco estresante
 - Nada estresante
7. *Evalúe la profesionalidad del/la trabajador/a en el video "Oficina CEO" (marque solo una casilla)*
- Muy incompetente
 - Poco competente
 - Correcto/a
 - Competente
 - Muy competente
8. *Evalúe la profesionalidad del/la trabajador/a en el video "Residencia Personas Mayores" (marque solo una casilla)*
- Muy incompetente
 - Poco competente
 - Correcto/a
 - Competente
 - Muy competente

Feedback

Aquí usted puede proporcionar el feedback/los comentarios que le parezcan oportunos.

Anexo 2

PARTICIPACIÓN EN ESTUDIO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

■ **Indicaciones :**

Lea los apartados a continuación, rellene los datos y marque las casillas correspondientes para indicar su conformidad con lo que expresan

■ **Nombre del/la Investigador/a Responsable: Alena Maslyakova**

Nombre y Apellidos : _____
DNI/NIE : _____
E-Mail : _____ Telefono : _____
Fecha :
 D D M M Y Y



- Manifiesto que he leído y entendido la hoja de información que se me ha entregado, que he hecho las preguntas que me surgieron sobre el proyecto y que he recibido información suficiente sobre el mismo.
- Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria, que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar explicaciones.
- Presto libremente mi conformidad para participar en el Proyecto de Investigación presente.
- He sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos con las garantías del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que entró en vigor el 25 de mayo de 2018 que supone la derogación de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre referidos a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales.
- Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cumplir con los objetivos especificados en el proyecto.

Confirmando que expreso mi consentimiento firmando este documento en la fecha indicada:

Firma del/la participante

Firma de la investigadora responsable

