



Universidad
Rey Juan Carlos

Facultad de
Ciencias Jurídicas y Políticas

TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN DERECHO.
CURSO ACADÉMICO 2023/2024
CONVOCATORIA: SEGUNDO TRIMESTRE.

TÍTULO: LOS TECHOS DE CRISTAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

AUTORA: García Mejías, Ainhoa.

DNI: 53479449X.

En Parla, 26 de febrero de 2024

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ¿QUÉ ES EL TECHO DE CRISTAL?.....	4
2.1. Ejemplos de techo de cristal en España.	5
2.1. Ejemplo de techo de cristal en diferentes países.	6
3. EVOLUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL TECHO DE CRISTAL.	6
3.1. ¿Existen techos de cristal?	8
3.2 Evolución que han tenido los techos de cristal en la universidad.....	9
4. EJEMPLOS DE PAÍSES CON TECHOS DE CRISTAL.	10
4.1 Los techos de cristal en Europa.	11
4.2. Los techos de cristal en otros ámbitos regionales.....	12
5. CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL TECHO DE CRISTAL.	13
5.1. Causas principales:	13
5.2. Consecuencias del techo de cristal.	15
6. ¿CÓMO IMPACTA EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL?.....	16
6.1. ¿Por qué frena la economía?.....	17
6.2. Empresas españolas contra los techos de cristal.	18
7. PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES SOBRE EL TECHO DE CRISTAL.....	19
7.1. ¿Grietas en el techo de cristal?	20
7.2. ¿Grietas en el techo de cristal del mundo de la ciencia?	21
8. MECANISMOS PARA REDUCIR LOS TECHOS DE CRISTAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL.	22
9. ¿CÓMO ELIMINAR LOS TECHOS DE CRISTAL?	24
9.1. Cifras de los techos de cristal.	25
9.2 ¿Cómo pueden las empresas conseguir la igualdad de género?	26
10. LOS SUELOS PEGAJOSOS.....	27
10.1. Diferencias y similitudes con los techos de cristal.	27
10.2 ¿Por qué es importante hablar sobre los techos de cristal?	29
CONCLUSIONES.....	32
BIBLIOGRAFÍA.....	33

1. INTRODUCCIÓN.

En el contexto más amplio del mundo del trabajo, existe una realidad compleja y oculta su impacto significativo en el desarrollo profesional de ciertos grupos demográficos, especialmente mujeres y minorías étnicas.

Este fenómeno, conocido como “techo de cristal”, ha atraído la atención de investigadores, líderes empresariales y defensores de la igualdad de género y la diversidad en los últimos años.

A primera vista, el concepto de techo de cristal parece contener una intrigante paradoja: ¿Cómo es posible que en una sociedad que promueve la igualdad de oportunidades y el valor personal, existan barreras invisibles que impiden la promoción de personas calificadas basándose únicamente en sus capacidades? ¿Género, etnia u otras características?

Sin embargo, una mirada más cercana revela un conjunto complejo de factores culturales, estructurales y psicológicos que contribuyen a la persistencia de estos obstáculos en el camino hacia el éxito profesional.

Para comprender plenamente los techos de cristal, es necesario explorar sus orígenes y evolución en el tiempo. Aunque el término fue acuñado por primera vez por la socióloga Marilyn Loden en la década de 1980 (Mundo, 2017), su relevancia y aplicación continúan siendo tema de debate y análisis hasta el día de hoy. Loden utiliza esta metáfora para describir las barreras invisibles que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo, que les impiden alcanzar posiciones de liderazgo y poder, incluso cuando poseen las mismas habilidades y habilidades especiales. Desde entonces, el concepto de techo de cristal se ha ampliado para incluir no sólo la desigualdad de género sino también las barreras que enfrentan las minorías étnicas, las personas con discapacidad y otros grupos marginados en el mundo del trabajo.

En este contexto, la investigación sobre el techo de cristal es muy importante como actividad académica y como un llamado a la acción para promover la igualdad y la inclusión social.

A través de un análisis en profundidad de las causas y consecuencias de estas barreras, podemos identificar estrategias efectivas para desmantelarlas y crear lugares de trabajo más equitativos y diversos. Este trabajo señala este objetivo: examina los techos de cristal desde diferentes ángulos, proporciona una vista panorámica de su impacto en la dinámica laboral actual y propone soluciones innovadoras para solucionarlos.

A lo largo de estas páginas, profundizaremos en las complejidades de este fenómeno, exploraremos sus matices y desafiaremos las normas establecidas en pos de un futuro justo y equitativo para todos los individuos, independientemente de su género, origen étnico u otras características personales.

2. ¿QUÉ ES EL TECHO DE CRISTAL?

Nos referimos al término de “techo de cristal” para describir las barreras invisibles pero muy reales a las que se enfrentan las mujeres (junto con otros grupos minoritarios) en el avance hacia las posiciones de liderazgo y poder en diversas organizaciones, concretamente en el ámbito laboral. (wtw, ¿Qué es el ‘techo de cristal’ y por qué aún se combate hoy en día?, 2023)

El concepto implica que, aunque las mujeres pueden, en teoría, avanzar en cierta medida en sus carreras, se encuentran con dificultades para poder alcanzar los niveles más altos de una organización.

Más tarde lo analizaremos con más atención, se aprecian los puntos clave de los techos de cristal. Algunos de estos puntos tan importantes para que se del techo de cristal son los siguientes:

Como punto fundamental para dar un techo de cristal, encontramos las dificultades para el avance profesional en las mujeres, ya que, aunque pueden entrar en la fuerza laboral en números crecientes y avanzar en sus carreras profesionales, a menudo hay obstáculos invisibles que les impide alcanzar los puestos de liderazgo más altos.

Es necesario aclarar la invisibilidad de estas barreras. Esto es importante porque, a diferencia de las barreras más evidentes como puede ser la discriminación abierta hacia las mujeres, el techo de cristal es más sutil y puede ser difícil de identificar. Esto puede hacer que sea más complicado abordarlo y poder superarlo.

Como tercer punto clave encontramos las causas y los factores contribuyentes, Este apartado tendrá un capítulo especial reservado para hablar de ello más detenidamente, pero a rasgos generales, hay varios factores que pueden contribuir a la existencia del techo de cristal, que van desde sesgos inconscientes hasta prácticas organizacionales arraigadas y expectativas sociales de género. Estos factores pueden incluir la falta de modelos a seguir femeninos en puestos de liderazgo, estereotipos de género arraigados que asocian el liderazgo con características masculinas, políticas y culturas laborales que no son inclusivas. (NOSTRUM, 2023)

En cuarto lugar, encontramos las consecuencias para las organizaciones y la sociedad de estos techos de cristal. La persistencia del techo de cristal puede tener consecuencias negativas para las mujeres y las organizaciones. Se limita el talento disponible para los puestos de liderazgo, lo que puede afectar a la diversidad de perspectivas y habilidades en la toma de decisiones. Además de esto, puede perpetuar desigualdades de género en términos de remuneración y oportunidades profesionales, lo que a su vez tiene ramificaciones sociales más amplias.

Como quinto y último punto clave hallamos los esfuerzos por abordar el techo de cristal. En los últimos años, ha habido un mayor reconocimiento del problema del techo de cristal y un gran impulso por abordarlo. Las empresas y organizaciones implementan políticas y programas para promover la igualdad de género en el trabajo, la diversidad en los procesos de contratación y promoción, la implementación de programas de mentoría y patrocinio para las mujeres, y la revisión de licencia parental y flexibilidad laboral para promover un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.

En definitiva, el techo de cristal representa un desafío significativo para la igualdad de género en el lugar de trabajo y requiere un esfuerzo continuo y coordinado para abordarlo de manera efectiva.

2.1. Ejemplos de techo de cristal en España.

En España, el sector financiero ha sido tradicionalmente dominado por hombres en posiciones de liderazgo. A pesar de que las mujeres representan una proporción significativa de los empleados en el sector, son escasas en roles ejecutivos de alto nivel en bancos y empresas de servicios financieros, lo que refleja un claro ejemplo de techo de cristal. (ICEX, 2023)

En el ámbito político español, a pesar de los avances en la representación femenina, las mujeres aún están subrepresentadas en los niveles más altos de gobierno y en los partidos políticos. Este fenómeno se evidencia en la brecha de género en los puestos ministeriales y en la presencia limitada de mujeres en los cargos de presidenta de comunidades autónomas o alcaldesas de grandes ciudades, lo que ilustra un caso notable de techo de cristal en la política española.

En el sector tecnológico de España, las mujeres también enfrentan barreras para acceder a roles de liderazgo. Pese a su creciente participación en campos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), las mujeres siguen subrepresentadas en puestos directivos y de toma de decisiones en empresas tecnológicas y startups, lo que demuestra que hay un techo de cristal en el sector.

En el ámbito académico español, las mujeres enfrentan desafíos para alcanzar posiciones de liderazgo en universidades y centros de investigación. Aunque hay una proporción considerable de mujeres en roles docentes e investigadores, son menos comunes en roles de decanato, rectorado o dirección de departamentos, lo que indica la presencia de un techo de cristal en la academia española.

En el sector legal español, las mujeres también experimentan el techo de cristal. A pesar de la elevada proporción de abogados y jueces en ejercicio, no suelen desempeñar funciones asociadas en bufetes de abogados ni en el poder judicial. Esto muestra cómo alcanzar posiciones de liderazgo en este campo que superen barreras invisibles.

Un ejemplo sería cuando en un entorno laboral una mujer queda embarazada cuando esta “compitiendo” por un puesto de alto cargo con un compañero suyo y, a la vuelta de su baja por maternidad, encuentra que el puesto ha sido dado a su compañero.

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

2.1. Ejemplo de techo de cristal en diferentes países.

Estados Unidos: En Silicon Valley, a pesar de los esfuerzos por promover la diversidad de género en la industria tecnológica, las mujeres siguen estando subrepresentadas en roles de liderazgo en empresas de tecnología de renombre. A pesar de ser una fuerza laboral significativa, pocas mujeres ocupan puestos ejecutivos de alto nivel en empresas como Google, Facebook y Apple. (wtw, ¿Qué es el ‘techo de cristal’ y por qué aún se combate hoy en día?, 2023)

Japón: En el sector corporativo japonés, conocido como "salaryman culture", las mujeres enfrentan dificultades para acceder a puestos de liderazgo. Aunque la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado, todavía hay una falta de representación femenina en los niveles más altos de las empresas japonesas debido a barreras culturales y estructurales arraigadas.

India: En la industria cinematográfica de Bollywood, las actrices suelen enfrentarse a un techo de cristal en oportunidades de carrera y remuneración. A pesar de su talento y éxito en la pantalla, las mujeres a menudo encuentran que sus carreras se estancan en comparación con las de sus colegas masculinos, y es raro que ocupen roles de liderazgo detrás de escena como directoras o productoras.

Reino Unido: En el sector legal británico, las mujeres también enfrentan desafíos para avanzar en sus carreras. Aunque representan una proporción creciente de los abogados en ejercicio, son menos comunes en roles de socio en bufetes de abogados de prestigio y en cargos judiciales de alto nivel, lo que refleja la persistencia del techo de cristal en esta industria.

Suecia: A pesar de ser conocido por su igualdad de género, Suecia también enfrenta desafíos en cuanto a la representación de mujeres en roles de liderazgo empresarial. Aunque las políticas y acciones gubernamentales promueven la igualdad de género, las mujeres todavía están insuficientemente representadas en puestos directivos y de liderazgo en las grandes empresas suecas, y la tendencia del techo de cristal todavía existe incluso en países con altos estándares de género.

3. EVOLUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL TECHO DE CRISTAL.

El concepto de “techo de cristal” se refiere a las barreras invisibles que enfrentan las mujeres cuando asumen roles de liderazgo y posiciones de poder en el lugar de trabajo y en la sociedad en general.

Con el tiempo, la conciencia y la comprensión del techo de cristal han aumentado significativamente.

Los orígenes y las primeras ideas fueron acuñados en la década de 1970 para describir las limitaciones invisibles pero muy reales que enfrentan las mujeres en su ascenso laboral. (Valladares Taboada, 2021)

Inicialmente, la conciencia se centró en las limitaciones de las mujeres para acceder a puestos directivos y de liderazgo en las empresas y otros sectores de la sociedad.

El enfoque en la brecha de género, con el tiempo, la conciencia sobre el techo de cristal se ha ampliado para incluir una comprensión más profunda de la desigualdad de género en general.

Se ha reconocido que estas barreras afectan al avance profesional de las mujeres, su acceso a oportunidades educativas, salarios justos y participación igualitaria en la toma de decisiones a nivel.

El reconocimiento de la interseccionalidad se ha avanzado en la comprensión de que las experiencias de las mujeres con el techo de cristal están influenciadas no solo por el género sino también por otros factores como la raza, la clase social, la orientación sexual, la identidad de género, la capacidad física y muchos otros factores. Esto ha llevado a un enfoque más amplio e integral que reconoce la intersección de la opresión y la discriminación.

Los movimientos de empoderamiento y activismo en el auge de movimientos como el feminismo contemporáneo han contribuido a una mayor conciencia y atención al techo de cristal.

Las mujeres y sus aliados han abogado por cambios en las instituciones y prácticas políticas para superar estas barreras y promover la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad.

Es necesario centrarse en soluciones y acciones positivas. Recientemente, se ha hecho un énfasis cada vez mayor en implementar medidas concretas para romper el techo de cristal y promover la igualdad de oportunidades.

Esto incluye políticas de contratación equitativas, programas de tutoría y desarrollo profesional para mujeres y la promoción de una cultura organizacional inclusiva y diversa.

En resumen, la percepción cambiante del techo de cristal ha llevado a un cambio de enfoque de simplemente identificar problemas a encontrar soluciones concretas y promover un cambio sistémico hacia la igualdad de género.

El concepto de “techo de cristal” ha sido abordado en innumerables estudios de género, por la significación económica y social que revela. Es un nombre que hace referencia a las limitaciones que tienen las personas, especialmente las mujeres, para desarrollarse en las organizaciones y a que las agendas posteriores de los diversos actores involucrados en este proceso de desarrollo frenan sus carreras profesionales.

Sin embargo, hay poca ciencia efectiva sobre cómo las mujeres cambian sus percepciones sobre el techo de cristal en diferentes etapas de sus carreras profesionales y cómo esto afecta su toma de decisiones y su vida laboral/profesional, especialmente en los primeros años de trabajo.

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

Con entrevistas a mujeres, este trabajo pretende comprobar si esta percepción cambia en las diferentes etapas de la vida profesional, para proponer medidas a nivel social y comercial que puedan contrarrestar los obstáculos de los techos de cristal.

A pesar de las políticas pro-igualdad y de los avances logrados, la desigualdad entre sexos, especialmente en los salarios, sigue siendo muy grave entre hombres y mujeres.

3.1.¿Existen techos de cristal?

Los datos y estadísticas sobre el techo de cristal en España siguen revelando una realidad preocupante, aunque en el último informe sobre igualdad de género España se sitúa por encima de la media europea. A pesar de las políticas y los avances en favor de la igualdad, la desigualdad de género, especialmente en los salarios, sigue siendo grave entre hombres y mujeres. Aún hay obstáculos invisibles que obstaculizan el desarrollo profesional de muchas mujeres, lo que demuestra la realidad del techo de cristal.

Actualmente, España está haciendo esfuerzos para combatir el techo de cristal con políticas como la Directiva europea para reforzar la aplicación del principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor, con el objetivo de reducir las disparidades salariales gracias a la transparencia en las empresas.

El Observatorio de Igualdad y Empleo cifra la brecha en las tasas de actividad entre mujeres y hombres en España en el 9,74% al cierre del cuarto trimestre de 2022. Por encima del techo de cristal, la estadística del mijo español es también la más elocuente. En nuestro país hay cerca de 9,5 millones de mujeres ocupadas, según datos del cuarto trimestre de 2022 de la Encuesta de Población Activa (EPA), frente a los casi 11 millones de hombres ocupados.

Sin embargo, aunque el nivel educativo de las mujeres tiende a ser mayor, el salario medio y la presencia en puestos de responsabilidad no se corresponden con esta realidad. Según el informe “Mujeres en puestos clave en las empresas del IBEX 35 y Euronext” del Observatorio de Diversidad y Tendencias de la Asociación Española de Directivos y Administradores, elaborado por EJE&CON, sólo el 21% de las mujeres ocupan puestos directivos en las empresas del Ibex 35, frente a la media europea del 23,6%. Esto significa que, por cada 339 hombres, hay unas 90 mujeres en puestos directivos.

El Índice de Igualdad de Género 2022 elaborado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) sitúa a España en la sexta posición, a 2019, con una puntuación de 74,6 puntos (una mejora de 1,1 puntos respecto al informe anterior), mientras que la Puntuación Media Europea se mantuvo en 68,6 puntos. (mujeres, 2022)

El techo de cristal persiste en varios sectores de la sociedad, lo que refleja los desafíos actuales en la búsqueda de la igualdad de género. Estos techos de cristal representan los obstáculos invisibles pero muy reales que enfrentan las mujeres para avanzar en sus carreras y acceder a roles de liderazgo y poder.

A pesar de los avances y esfuerzos para promover la igualdad de género, hay una serie de factores que contribuyen a la persistencia de estas barreras.

En primer lugar, existen persistentes disparidades de género en el lugar de trabajo, que se reflejan en diferencias salariales entre hombres y mujeres en trabajos similares o

comparables. Aunque en muchos países se han implementado leyes y políticas que garantizan la igualdad salarial, persisten brechas salariales injustificadas, lo que refleja un sesgo de género inherente en las estructuras y decisiones salariales, salarios y bonificaciones. Además, persiste el sesgo de género en el proceso de contratación y promoción.

Estos sesgos pueden manifestarse de diversas maneras, como favorecer la contratación o la promoción de candidatos masculinos en lugar de colegas femeninas, basándose en estereotipos culturales y percepciones erróneas sobre las capacidades y la idoneidad de las mujeres para trabajar en puestos directivos. Estos sesgos suelen ser involuntarios, pero aun así tienen un impacto significativo en las oportunidades profesionales de las mujeres.

Otro factor que contribuye a la persistencia del techo de cristal es la falta de representación equitativa de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones en empresas, organizaciones gubernamentales y otras organizaciones. Aunque la presencia de las mujeres en la fuerza laboral y en roles profesionales ha aumentado, su participación en los niveles más altos de gestión sigue siendo desproporcionadamente baja. Esto puede deberse a una serie de factores, incluida la falta de oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, la falta de redes de apoyo y tutoría y barreras culturales y estructurales que obstaculizan su desarrollo.

Además, persisten expectativas culturales arraigadas sobre los roles de género, lo que puede limitar las ambiciones y aspiraciones profesionales de las mujeres. Estas expectativas sociales pueden influir en las decisiones profesionales personales de las mujeres, así como en las percepciones y actitudes de los empleadores y colegas hacia las mujeres en el lugar de trabajo.

A menudo, estas expectativas se basan en estereotipos de género que asignan a las mujeres funciones de cuidado y responsabilidades familiares, lo que puede obstaculizar su avance profesional y su participación en funciones de liderazgo.

En conclusión, aunque se han logrado avances en la promoción de la igualdad de género, el techo de cristal todavía existe en muchos aspectos de la sociedad. Estos obstáculos reflejan desafíos actuales en la lucha para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el lugar de trabajo y otras áreas de la vida.

3.2 Evolución que han tenido los techos de cristal en la universidad.

El sistema de educación superior en España se caracteriza por la feminización. Las estadísticas son abrumadoras. Según datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del curso 2014/2015, en los estudios de grado de las universidades españolas las mujeres son mayoría (54,9%) y la puntuación media son más altas que los hombres. 7,38 y 7,05, respectivamente). Asimismo, constituyen la mayoría de los másteres oficiales (53,4% matriculados y 53,2% titulados). (Manjón, 2018)

Esta tendencia se mantuvo estable hasta que el número de estudiantes de doctorado comenzó a disminuir (49,8%). Es entonces cuando se invierte la tendencia de hombres y mujeres que asisten a la universidad. El número de mujeres comenzó a disminuir paulatinamente, desde un 53,2% con maestría hasta un 49,2% con doctorado (Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, 2015).

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

Si nos fijamos en el personal docente e investigador (PDI) de las universidades públicas españolas, sólo el 39,6% son mujeres, concentrándose principalmente en puestos de profesorado y profesor asociado oficial. Se trata de un fenómeno muy relacionado con el techo de cristal, conocido como “suelo pegajoso” (Torres y Pau, 2012) e implica la existencia de dificultades, relacionadas también con preocupaciones sobre la familia y otras diversas tareas de cuidado que incluso las mujeres graduadas tienen que superar para acceder a una carrera académica de nivel inicial.

Metafóricamente hablando, pareciera que las mujeres están pisando un terreno que las atrae y les impide seguir avanzando, al punto de que están sobrerrepresentadas en la base de la pirámide organizacional.

En cuanto a la presencia de profesoras universitarias, son el 20,8 % de las universidades públicas. Hay que decir que por cada cuatro profesores hay una profesora.

Dada la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en los órganos de gobierno de las universidades públicas, la situación no podría ser más alentadora.

Como ha ocurrido en las carreras académicas, los hombres están mayoritariamente presentes en los principales órganos de gobierno y representación de la universidad, responsables directos de la toma de decisiones dentro de la universidad. Además, la desigualdad es más evidente en los cargos electos, como decanos, decanos y directores de escuelas, que en los designados libremente.

4. EJEMPLOS DE PAÍSES CON TECHOS DE CRISTAL.

A nivel mundial, los techos de cristal persisten como barreras invisibles pero poderosas que obstaculizan el avance profesional de las mujeres y el acceso a roles de liderazgo y poder en muchas industrias y sectores. A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres en todo el mundo, hay una serie de factores que contribuyen a perpetuar estas barreras.

En primer lugar, las disparidades de género en la educación siguen siendo un factor importante para mantener el techo de cristal. Aunque en muchos países se han logrado avances significativos para cerrar la brecha de género en la educación primaria y secundaria, persisten desafíos en el acceso de las mujeres a la educación superior, especialmente en campos de estudio relacionados con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). La falta de acceso a una educación de calidad en estos campos puede limitar las oportunidades de empleo y el avance profesional de las mujeres en campos dominados por hombres.

Además, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una realidad en muchos países y sectores. A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad salarial, las mujeres de todo el mundo siguen ganando menos que los hombres por trabajos similares o comparables. Estas disparidades salariales reflejan la injusticia económica y ayudan a mantener el techo de cristal al limitar el acceso de las mujeres al liderazgo y al poder económico.

El sesgo de género en el proceso de contratación y promoción también juega un papel clave en el mantenimiento del techo de cristal a nivel mundial. Estos sesgos pueden manifestarse de diversas maneras, como la contratación preferencial de candidatos masculinos

sobre colegas femeninas o la falta de reconocimiento y apreciación del trabajo de las mujeres en el lugar de trabajo. Estos sesgos se pueden pronunciar en culturas y sociedades donde aún existen normas y expectativas de género tradicionales respecto a los roles de hombres y mujeres en la sociedad y el lugar de trabajo.

Otro factor que contribuye al techo de cristal a nivel mundial es la falta de representación equitativa de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones en empresas, organizaciones gubernamentales y organizaciones internacionales.

A pesar de los avances en la participación de las mujeres en la fuerza laboral, su presencia en los niveles más altos de gestión sigue siendo baja en muchos sectores y países. Esto puede deberse a una serie de factores, incluida la falta de desarrollo profesional y oportunidades de liderazgo para las mujeres, así como barreras culturales y estructurales que obstaculizan su desarrollo.

En resumen, el techo de cristal sigue siendo un desafío importante para la igualdad de género a nivel mundial. Estas barreras invisibles reflejan desigualdades profundamente arraigadas en la sociedad y el lugar de trabajo que requieren un enfoque integral y colaborativo para abordarlas. Al combatir los prejuicios de género, promover la educación y el empoderamiento económico de las mujeres y fomentar la representación igualitaria de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones, podemos esforzarnos por trabajar para borrar el techo de cristal y crear un mundo mejor, más justo e inclusivo para todos.

4.1 Los techos de cristal en Europa.

El techo de cristal en Europa sigue siendo una realidad, a pesar de los avances en la igualdad de género y las políticas destinadas a promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad. Aunque las cifras específicas varían entre países y regiones, hay razones por las que estos techos de cristal persisten en Europa: Brecha salarial de género: sin importar los esfuerzos para reducir la brecha salarial de género, sigue siendo una realidad en Europa. (empleo, EL TECHO DE CRISTAL EN LA UNIÓN EUROPEA, 2021)

Según datos de Eurostat, en la Unión Europea, las mujeres ganaron en promedio alrededor de un 14% menos que los hombres en 2020. Esta brecha salarial contribuye a mantener a las mujeres en puestos inferiores y les dificulta su ascenso a puestos superiores. La subrepresentación en puestos de liderazgo: A nivel mundial, las mujeres están subrepresentadas en puestos de liderazgo, y esto también se refleja en Europa. Si bien se han logrado avances en el aumento de la representación de las mujeres en las juntas directivas y otros puestos de liderazgo, sigue existiendo una brecha importante. Por ejemplo, según un informe de la Comisión Europea, en 2020, las mujeres constituían solo alrededor del 33% de los miembros de las juntas directivas de las empresas europeas.

En el sesgo de género en el reclutamiento y la promoción: El sesgo de género a menudo existe en el proceso de reclutamiento y promoción en Europa. Estos sesgos pueden manifestarse en forma de preferencias por candidatos masculinos, percepciones erróneas sobre las capacidades de liderazgo de las mujeres y expectativas culturales arraigadas sobre los roles de género. Como resultado, las mujeres pueden enfrentar barreras para avanzar en sus carreras y acceder a puestos de liderazgo.

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

La falta de políticas de conciliación de la vida personal y laboral. Aunque muchos países europeos han implementado políticas de conciliación de la vida personal y laboral, como la licencia parental remunerada y la flexibilidad del horario laboral, persisten desafíos en este sentido. Las responsabilidades de brindar cuidados siguen recayendo desproporcionadamente en las mujeres, lo que puede afectar su capacidad para dedicarse a sus carreras y ejercer funciones de liderazgo.

Las estructuras patriarcales y culturas organizativas. Las estructuras patriarcales y las culturas organizativas en algunas empresas y regiones de Europa también pueden contribuir a la persistencia del techo de cristal. Estas estructuras suelen favorecer a los hombres y pueden crear un ambiente de trabajo que no favorece el avance de las mujeres.

A pesar de los avances en materia de igualdad de género en Europa, el techo de cristal sigue siendo una realidad en muchos sectores y países. Para abordar estas cuestiones de manera efectiva se requieren políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, así como un cambio cultural más amplio que desafíe los estereotipos de género arraigados y promueva una cultura laboral, de inclusión y equidad.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), a través de la publicación de su Índice de Diversidad de Género en Europa publicado el pasado mes de enero, ha arrojado luz sobre las desigualdades que aún existen en la promoción de carreras y roles profesionales de las mujeres, tanto en el sector público como en el empresarial. sector.

El índice de “Poder” de este índice mide medidas de igualdad de género en posiciones de poder y toma de decisiones en las esferas política, económica y social. En el último informe publicado, este índice alcanzó 53,5/100, convirtiéndose en el índice de igualdad de género más bajo de todo el índice.

4.2. Los techos de cristal en otros ámbitos regionales.

El techo de cristal todavía existe en muchos países fuera de Europa, lo que refleja los desafíos actuales en la lucha por la igualdad de género en todo el mundo.

En Estados Unidos, a pesar de ser una de las economías más desarrolladas del mundo, el techo de cristal sigue siendo una realidad en Estados Unidos. Según datos del Pew Research Center, en 2020, las mujeres constituían solo alrededor del 29% de los altos ejecutivos de las empresas Fortune 500. Además, la brecha salarial de género persiste: las mujeres ganan alrededor de 82 centavos por cada dólar que ganan los hombres. en la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU.

En Japón, el techo de cristal es particularmente pronunciado, con una baja representación de las mujeres en puestos de liderazgo económico y político. Según datos del Foro Económico Mundial, en 2020, Japón ocupó el puesto 121/153 países en términos de brecha global de género. Además, las mujeres japonesas ganan aproximadamente un 24% menos que los hombres, según datos del Ministerio de Trabajo japonés. (The Jiji Press, 2023)

En India, a pesar de su economía en rápido crecimiento, India enfrenta importantes desafíos en materia de igualdad de género en el lugar de trabajo. Según el informe 'Mujeres en los negocios' de Grant Thornton, en 2020, sólo el 11% de los puestos directivos en las empresas indias estaban ocupados por mujeres.

Además, la brecha salarial de género sigue siendo un problema: las mujeres indias ganan aproximadamente un 19% menos que los hombres, según datos de la Organización Internacional del Trabajo.

En América Latina, países como Colombia, Ecuador y Bolivia también enfrentan importantes desafíos de techo de cristal y brecha de género en el lugar de trabajo. Colombia:

En Colombia, las mujeres constituyen una proporción significativa de la fuerza laboral, sin embargo, su presencia en roles de liderazgo y toma de decisiones sigue siendo limitada. Según datos del Observatorio Laboral de la Educación en Colombia, en 2020, solo alrededor del 36% de los puestos directivos en el sector público estaban ocupados por mujeres. Además, según el Banco Mundial, las mujeres colombianas ganan en promedio alrededor de un 20% menos que los hombres. (Rendón Acevedo, 2019)

En Ecuador, aunque en los últimos años se han logrado avances en materia de igualdad de género, todavía existe el techo de cristal en muchas áreas. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos de Población del Ecuador (INEC), en 2020 solo alrededor del 31% de los puestos directivos en el sector privado estaban ocupados por mujeres. Además, las mujeres ecuatorianas ganan en promedio alrededor de un 17% menos que los hombres, según datos del Banco Central del Ecuador. (Haro, 2023)

En Bolivia, las mujeres también enfrentan importantes barreras para acceder a roles de liderazgo y posiciones de poder. Según datos del Instituto Nacional de Estadística de Bolivia, en 2020, solo alrededor del 29% de los puestos directivos en el sector privado estaban ocupados por mujeres. Además, las mujeres bolivianas ganan en promedio alrededor de un 14% menos que los hombres, según datos del Instituto Nacional de Estadística de Bolivia. (construir, 2021)

Estos ejemplos muestran que, en Colombia, Ecuador y Bolivia, así como en muchos otros países latinoamericanos, las mujeres enfrentan desafíos importantes en términos de representación en puestos de liderazgo y brechas salariales por género. Aunque se han realizado muchos esfuerzos para abordar estas cuestiones, aún son necesarios esfuerzos para desarrollar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y combatan los estereotipos de género que existen en la sociedad.

Estos son sólo algunos ejemplos que ilustran la persistencia del techo de cristal en muchas partes del mundo, lo que impacta negativamente la igualdad de oportunidades para las mujeres en roles de liderazgo y posiciones de poder.

A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de género, todavía queda mucho trabajo por hacer para superar estas barreras y crear entornos laborales verdaderamente inclusivos y equitativos.

5. CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL TECHO DE CRISTAL.

El techo de cristal en el ámbito laboral es un fenómeno complejo y multifacético que se atribuye a una variedad de factores interrelacionados. (S, 2023)

5.1. Causas principales:

Los sesgos de género y estereotipos culturales: Los sesgos de género arraigados y los estereotipos culturales sobre las habilidades y roles apropiados para hombres y mujeres juegan un papel importante en la perpetuación del techo de cristal. A menudo se asocian ciertas

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

características de liderazgo, como la agresividad y la competitividad, con los hombres, mientras que se espera que las mujeres sean más pasivas o emocionales. Estos prejuicios pueden influir en las decisiones de contratación, promoción y asignación de responsabilidades, lo que limita las oportunidades de avance para las mujeres en el lugar de trabajo.

La falta de modelos a seguir y mentoría: La falta de modelos a seguir femeninos en posiciones de liderazgo y la escasez de programas de mentoría efectivos para mujeres pueden dificultar aún más el progreso profesional de las mujeres. Sin ejemplos visibles de mujeres exitosas en roles de liderazgo, las trabajadoras pueden tener dificultades para visualizar su propio camino hacia el éxito y pueden carecer del apoyo y orientación necesarios para avanzar en sus carreras.

La cultura organizacional y estructuras de poder: Las culturas organizacionales que valoran y premian ciertos estilos de trabajo y comportamiento pueden excluir a las mujeres y otros grupos marginados. Las estructuras de poder existentes, que a menudo están dominadas por hombres, pueden dificultar que las mujeres accedan a oportunidades de desarrollo y avance profesional. Además, las políticas y prácticas laborales que no son inclusivas pueden obstaculizar el progreso de las mujeres, como la falta de políticas de licencia parental equitativas o la falta de opciones de trabajo flexible.

La brecha y discriminación salariales: La persistente brecha salarial entre hombres y mujeres también contribuye al techo de cristal al limitar el acceso de las mujeres a roles de mayor remuneración y responsabilidad. La discriminación salarial, que implica pagar a las mujeres menos que a sus colegas masculinos por el mismo trabajo, perpetúa la desigualdad económica y puede desalentar a las mujeres de buscar oportunidades de avance profesional.

Las dificultades para conciliar trabajo y vida personal: Las responsabilidades familiares y las expectativas sociales sobre el papel de las mujeres como cuidadoras pueden crear desafíos adicionales para el avance profesional. Las mujeres pueden enfrentar dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales con las demandas de la vida familiar, lo que puede limitar su disponibilidad para asumir roles de liderazgo o trabajar largas horas requeridas para ascender en la jerarquía organizacional. Esto implica que se relacione la “carga familiar” con la mujer, por lo que la sociedad cree que las mujeres se comprometen menos con el trabajo y más con la familia, creyendo que es tan solo responsabilidad de la mujer cuidar y criar a su familia.

En resumen, el techo de cristal en el ámbito laboral es el resultado de una combinación de factores, que incluyen sesgos de género, falta de modelos a seguir y apoyo, culturas organizacionales excluyentes, discriminación salarial y desafíos para conciliar trabajo y vida personal. Abordar este fenómeno requiere un enfoque integral que desafíe las normas y prácticas existentes y promueva la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo.

5.2. Consecuencias del techo de cristal.

Toda acción conlleva una reacción, por lo que cuando se produce el techo de cristal en el ámbito laboral, la consecuencia directa es que la mujer adquiera menos poder adquisitivo. Esto es así porque en muchas ocasiones, aunque las mujeres tengan el mismo tipo de cargo en un trabajo y trabaje tanto como un compañero suyo, ellas pueden cobrar menos que su compañero. (M, 2019)

Otra consecuencia directa de esto es que, socialmente, la mujer es la que debe ser encargada de criar y mantener a la familia, por lo que muchas veces se ven obligadas por la presión social a reducir sus jornadas o, incluso, dejar el trabajo para cumplir con el papel impuesto por la sociedad

El techo de cristal en el ámbito laboral no solo representa una injusticia individual para las mujeres, sino que también tiene consecuencias significativas y generalizadas para las organizaciones y la sociedad en su conjunto. Estas consecuencias son profundas y abarcan áreas que van desde la economía hasta la cultura organizacional y la equidad social. A continuación, algunas de las principales consecuencias del techo de cristal:

La pérdida de talento y diversidad de perspectivas: Cuando las mujeres enfrentan barreras para acceder a roles de liderazgo, las organizaciones pierden la oportunidad de aprovechar al máximo el talento y la diversidad de perspectivas que estas mujeres podrían aportar. La falta de representación femenina en los niveles más altos de una organización puede llevar a un estancamiento en la innovación y enfoques creativos, ya que se pierden las voces y experiencias únicas de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas.

La desigualdad salarial y brecha de género: El techo de cristal contribuye a la persistente brecha salarial de género, ya que las mujeres tienen menos acceso a roles de liderazgo bien remunerados. Esta desigualdad salarial no solo afecta a las mujeres individualmente, sino que también tiene ramificaciones económicas más amplias, ya que reduce el poder adquisitivo de las mujeres y contribuye a la desigualdad de ingresos en la sociedad.

La desmotivación y falta de compromiso: Para las mujeres que experimentan el techo de cristal, puede ser desmorizador y desalentador ver cómo sus oportunidades de avance profesional se ven obstaculizadas por factores ajenos a su desempeño y habilidades. Esto puede provocar una falta de compromiso con el trabajo y la gestión, así como una baja satisfacción y moral entre las empleadas.

Las prácticas de gestión tóxicas y falta de diversidad e inclusión: un techo de cristal puede mantener una cultura tóxica de interés propio. control bajo control... Algunos grupos son más importantes que otros y no les importa la diversidad ni la creación de un entorno inclusivo. Cuando las mujeres no tienen igualdad de oportunidades para avanzar en sus carreras, se puede crear un ambiente laboral que promueve el sexismo, la discriminación y la falta de apoyo entre los compañeros de trabajo.

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

El impacto en la imagen y reputación de la empresa: asumir la responsabilidad. Las empresas que se considere que no promueven la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para las mujeres se beneficiarán en términos de imagen y reputación. En un mundo donde las cuestiones de igualdad de género son ampliamente aceptadas, las organizaciones que ignoran el techo de cristal se ven obsoletas o ineficaces para nuevas iniciativas sociales.

El techo de cristal en el ámbito laboral tiene consecuencias negativas, que van desde la pérdida de talento y diversidad hasta la igualdad salarial.

6. ¿CÓMO IMPACTA EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL?

El “techo de cristal” se refiere a las barreras invisibles a las que aún hoy en días se enfrentan las mujeres, junto con otras minorías, en el ámbito laboral cuando tratan de alcanzar grandes puestos de liderazgo. (Cabify, 2023)

El impacto del techo de cristal en una empresa es algo significativo y perjudicial a partes iguales.

El primer problema que encontramos es la menor diversidad en el liderazgo de una empresa. Esto es así porque los techos de cristal limitan la capacidad de las mujeres y otras minorías de avanzar a puestos de liderazgo dentro de la empresa.

Esto puede provocar una falta de diversidad dentro del equipo directivo superior, lo que a su vez puede obstaculizar la capacidad de una empresa para comprender y satisfacer las necesidades de un mercado diverso.

El segundo problema que existe es la pérdida de talento. Cuando las mujeres y otras minorías enfrentan barreras para avanzar profesionalmente debido al techo de cristal, pueden optar por dejar la empresa para buscar oportunidades de crecimiento en otros lugares.

Esto resulta en la pérdida de talento valioso y costos adicionales asociados con el reclutamiento y la capacitación de nuevos empleados.

Como tercer punto clave y un punto significativo es la cultura organizacional negativa. La existencia de un techo de cristal puede crear una cultura organizacional tóxica en la que ciertos grupos se sienten infravalorados o infravalorados.

Esto puede provocar desmotivación, falta de compromiso y una menor moral de los empleados.

Otro punto perjudicial es la reputación y marca empleadora. Las empresas que se considera que tienen un techo de cristal pueden enfrentar desafíos en materia de reputación y marca empleadora.

Es posible que los candidatos potenciales se vean disuadidos de postularse para puestos en la empresa si creen que hay pocas oportunidades de crecimiento para las mujeres y otras minorías.

El impacto en la innovación y la toma de decisiones toma gran importancia a la hora de querer mejorar una empresa. La falta de diversidad en el liderazgo puede limitar la diversidad de perspectivas y experiencias representadas en la toma de decisiones empresariales.

Esto puede obstaculizar la capacidad de una empresa para innovar y adaptarse al entorno empresarial en constante cambio.

En definitiva, los techos de cristal pueden afectar a una empresa al limitar la diversidad en la gestión, provocar una pérdida de talento, crear una cultura organizacional negativa y afectar la reputación y la marca del empleador, y obstaculizar la innovación y la capacidad de toma de decisiones.

6.1.¿Por qué frena la economía?

Se ha demostrado que el “techo de cristal” no sólo afecta negativamente a las mujeres, sino que también daña las ganancias de empresas y países enteros. En España, debido a la discriminación entre sexos, el país dejó de generar 212. 179 millones de euros al año, o el 17,6% del PIB en 2021, según un estudio del mismo año citado por EPE al que se hace referencia en su sección “Activo”.

La Encuesta Global de la OIT de 2018 (citada por la OIT) apoyó este argumento y una de sus conclusiones clave fue que cuando las juntas directivas tienen equilibrio de género, las empresas tienen más probabilidades de lograr resultados casi un 20% mejores.

El techo de cristal es un fenómeno social que afecta a la movilidad y el avance de determinados grupos de la población activa, especialmente las mujeres y las minorías.

Estas barreras invisibles pero poderosas impiden que estos grupos alcancen posiciones de liderazgo y poder en las organizaciones, limitando así su capacidad de contribuir plenamente a la economía.

¿Cómo el techo de cristal obstaculiza la economía de muchas maneras? El desperdicio de talento, uno de los mayores impactos económicos del techo de cristal es el desperdicio de talento.

Cuando las mujeres y las minorías son excluidas de roles de liderazgo y no pueden alcanzar su máximo potencial, la economía pierde el valor y la innovación que estas personas podrían haber aportado.

Esto significa que las empresas no están aprovechando al máximo sus recursos humanos, lo que limita su capacidad para competir en el mercado global.

La productividad reducida es la falta de diversidad en la alta dirección puede impactar negativamente en la productividad de una empresa.

La diversidad en el liderazgo aporta diferentes perspectivas y enfoques para tomar decisiones y mejora el ambiente laboral y la moral de los empleados.

Cuando las personas se sienten valoradas y respetadas en el trabajo, tienden a estar más comprometidas y productivas. Por lo tanto, un techo de cristal que impida el avance de las mujeres y las minorías puede conducir a una menor productividad en el lugar de trabajo.

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

El impacto en el crecimiento económico a largo plazo en el techo de cristal también puede tener un impacto negativo en el crecimiento económico a largo plazo.

Cuando las mujeres y las minorías enfrentan barreras para avanzar en sus carreras, es menos probable que inviertan en educación y desarrollo profesional.

Esto podría crear un círculo vicioso de desigualdad intergeneracional, en el que las generaciones futuras de mujeres y minorías tendrán menos oportunidades de éxito económico.

A largo plazo, esto podría limitar el potencial de crecimiento económico de toda la sociedad.

La desigualdad económica persistente, ya que el techo de cristal afecta a nivel individual y contribuye a la persistencia de la desigualdad económica a nivel sistémico.

Cuando ciertos grupos son sistemáticamente excluidos de los roles de liderazgo y poder, las brechas salariales étnicas y de género seguirán existiendo, lo que significa que las mujeres y las minorías ganan menos en promedio que sus homólogos blancos y masculinos.

Esta desigualdad salarial es injusta a nivel individual y tiene consecuencias económicas más amplias, como menor poder adquisitivo de estos grupos y menor consumo.

En conclusión, el techo de cristal es una barrera importante para el progreso económico al limitar el acceso de las mujeres y las minorías a posiciones de liderazgo y poder.

Esto conduce a un desperdicio de talento, una menor productividad, impactos negativos en el crecimiento económico a largo plazo y la persistencia de la desigualdad económica.

Abordar estos techos de cristal es esencial para construir una economía más inclusiva y próspera para todos.

6.2. Empresas españolas contra los techos de cristal.

En España, muchas empresas están tomando medidas proactivas para combatir el techo de cristal y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Esta tendencia refleja un cambio cultural y empresarial hacia la diversidad y la inclusión, reconociendo que excluir a las mujeres de puestos de liderazgo no sólo es injusto sino también perjudicial para la economía y limita el potencial de las organizaciones.

A continuación, se muestran algunas formas en que las empresas españolas están abordando el techo de cristal: Con políticas de igualdad de género. Muchas empresas españolas implementan políticas formales de igualdad de género que incluyen medidas para resolver el desequilibrio entre géneros en cuestiones de empleo, promoción y remuneración. (IMPARCIAL, 2021)

Estas políticas pueden incluir el establecimiento de objetivos de diversidad de género, la eliminación de prejuicios en los procesos de contratación y promoción, y la implementación de programas de desarrollo profesional específicamente para mujeres.

Los programas de tutoría y patrocinio también son una forma para intentar frenar y eliminar los techos de cristal. Las empresas establecen programas de tutoría y patrocinio diseñados para apoyar el desarrollo profesional y el avance de las mujeres dentro de la empresa.

Estos programas conectan a mujeres talentosas con líderes senior que pueden brindarles orientación, apoyo y oportunidades de desarrollo.

La transparencia y rendición de cuentas es otra vía para conseguir frenar este gran problema que son los techos de cristal. Muchas empresas están comprometidas con la transparencia y la rendición de cuentas en lo que respecta a la igualdad de género.

Esto podría incluir la publicación de datos sobre la representación de las mujeres en diferentes niveles de la organización, así como el establecimiento de métricas y objetivos para medir el progreso hacia la igualdad de género.

La cultura inclusiva en las empresas se esfuerza por crear una cultura organizacional que valore la diversidad y la inclusión en todas sus formas.

Esto podría implicar implementar programas de concientización y capacitación sobre prejuicios inconscientes, así como promover métodos de trabajo flexibles que permitan a las mujeres equilibrar el trabajo y las responsabilidades familiares.

Participar en iniciativas externas en empresas españolas participan en iniciativas externas destinadas a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Esto puede incluir suscribirse a programas gubernamentales o iniciativas empresariales como la Carta Europea sobre la Igualdad de Género en las Empresas, que establece compromisos y buenas prácticas en materia de igualdad de género.

En resumen, las empresas españolas están adoptando una variedad de enfoques para abordar los techos de cristal y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Estas iniciativas son importantes desde una perspectiva de justicia social y son esenciales para crear organizaciones más diversas, innovadoras y exitosas en el mundo empresarial actual.

7. PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES SOBRE EL TECHO DE CRISTAL.

La posición de las mujeres en el mercado laboral ha avanzado significativamente en las últimas décadas, aunque todavía quedan importantes lagunas que cubrir, como el acceso a puestos de liderazgo en su empresa.

Las mujeres protestan contra los puestos directivos, que en España representan sólo el 29% de los altos cargos de las empresas. (Faría, 2023)

En Haz Magazine, preguntamos a dos destacadas cineastas qué impide que las mujeres accedan a puestos de poder y si la reciente decisión de la Unión Europea de imponer cuotas de género podría abrir, ya sea que haya grietas en el techo de cristal o no.

Las grandes empresas son las que mejor puntúan en este ámbito: en las empresas del IBEX 35, las mujeres ocupan el 34,2% de los puestos en los consejos de administración, una ratio superior a la media, pero aún lejos del objetivo del 40% propuesto por la CNMV.

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

En alta dirección, las mujeres ocupan el 19,66% de los puestos de alta dirección (reportando directamente al consejo de administración o al director general de la empresa).

La CNMV pide a las empresas cotizadas que "aceleren la colocación de más mujeres en puestos de máxima responsabilidad, especialmente en puestos de alta dirección y dirección general, porque, además de fomentar la diversidad, forma necesaria de género, ayudará a maximizar el talento en las empresas".

7.1.¿Grietas en el techo de cristal?

En el concepto de techo de cristal existen grietas que simbolizan situaciones donde las mujeres intentan romper parcialmente esta barrera invisible y avanzar en sus carreras profesionales. (Martín, 2021)

Estas divisiones pueden manifestarse de diferentes maneras y en diferentes contextos.

Si bien representan un progreso significativo, también revelan desafíos y obstáculos persistentes para la plena igualdad de género en el lugar de trabajo.

Existe un avance personal. Una grieta común en el techo de cristal ocurre cuando una mujer logra avanzar a una posición de liderazgo dentro de su organización, superando barreras que limitan su acceso a puestos de alto nivel de inteligencia de las mujeres.

Este avance personal puede ser resultado del talento, la dedicación y el esfuerzo de una mujer, así como de un ambiente laboral que valore la diversidad y la inclusión.

Las iniciativas de Diversidad e Inclusión son otra grieta en el techo de cristal se presenta a través de iniciativas organizacionales que promueven la diversidad y la inclusión de género en el lugar de trabajo.

Estas iniciativas pueden incluir políticas de equidad de género, programas de tutoría para mujeres, capacitación sobre prejuicios inconscientes y esfuerzos para eliminar barreras sistémicas que obstaculizan el avance profesional de las mujeres.

El cambio cultural también puede ocurrir grietas en el techo de cristal cuando hay un cambio cultural dentro de una organización que valora y reconoce el talento y el potencial de las mujeres.

Esto se puede demostrar a través de una mayor conciencia y sensibilidad hacia las cuestiones de género y un compromiso renovado de la alta dirección para abordar la desigualdad de género en el lugar de trabajo.

Las alianzas y redes de apoyo de las mujeres también pueden encontrar grietas en el techo de cristal a través de alianzas y redes de apoyo con otras mujeres y defensores de la igualdad de género.

Estas redes pueden brindar tutoría, orientación y oportunidades de desarrollo profesional que ayuden a las mujeres a avanzar en sus carreras a pesar de los obstáculos que enfrentan.

El reconocimiento público es una de las grietas en el techo de cristal podría ser el reconocimiento público de los desafíos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo y la necesidad de abordar la desigualdad de género de manera más amplia.

Esto puede manifestarse a través de campañas de concientización, debates públicos sobre cuestiones de igualdad de género y un mayor escrutinio de las prácticas laborales y de las empresas que mantienen techos de cristal.

Aunque estas grietas en el techo de cristal representan un progreso importante hacia la igualdad de género en el trabajo, es importante reconocer que hay que superar estas barreras y garantizar que todas las mujeres tengan igualdad de oportunidades para alcanzar su pleno potencial profesional.

7.2. ¿Grietas en el techo de cristal del mundo de la ciencia?

En el mundo de la ciencia, donde las mujeres históricamente han enfrentado desafíos para acceder a puestos de liderazgo y reconocimiento, también podemos identificar grietas en el techo de cristal que representan avances significativos hacia la igualdad de género: Aumento de la representación femenina: En las últimas décadas, Ha habido un aumento en la representación femenina en campos científicos tradicionalmente dominados por hombres, como la física, la ingeniería y la informática. (Idoia, 2017)

El aumento de la participación de las mujeres en la ciencia representa una grieta en el techo de cristal y refleja un mayor acceso de las mujeres a la educación superior y a oportunidades profesionales en estos campos.

Existe un crecimiento de la red de apoyo. Se ha desarrollado una red de apoyo para mujeres científicas, que brinda tutoría, consultoría y oportunidades de colaboración entre colegas.

Estas redes ayudan a las mujeres a superar barreras y obstáculos, brindándoles un sistema de apoyo que puede ser esencial para el éxito de su carrera.

Las políticas de equidad de género. Muchas instituciones académicas y organizaciones científicas han implementado políticas de equidad de género para abordar las disparidades de género en la ciencia.

Estas políticas pueden incluir programas justos de contratación y promoción, así como medidas para combatir los prejuicios y la discriminación de género en el lugar de trabajo.

Es importante el reconocimiento de los logros de las mujeres. Hay un reconocimiento cada vez mayor de los logros de las mujeres en la ciencia a través de premios, becas y oportunidades de financiación.

Esto es importante porque ayuda a combatir la invisibilidad y el sesgo de género que a menudo enfrentan las mujeres científicas, al mismo tiempo que resalta sus importantes contribuciones al avance del conocimiento científico.

La investigación sobre género y ciencia es cada vez mayor. Cada vez se realizan más investigaciones sobre cuestiones de género en la ciencia, lo que ayuda a arrojar luz sobre los obstáculos y desafíos que enfrentan las mujeres en este campo.

Esta investigación proporciona una base sólida para diseñar intervenciones y políticas para promover la igualdad de género en la ciencia.

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

Si bien estas grietas en el techo de cristal representan un progreso positivo hacia la igualdad de género en la ciencia, aún quedan desafíos importantes.

Las mujeres siguen estando subrepresentadas en puestos de liderazgo y toma de decisiones en ciencia, enfrentan barreras para acceder a financiamiento y recursos y, a menudo, enfrentan prejuicios y discriminación de género en sus carreras. Es importante seguir trabajando para superar estos obstáculos y crear un entorno científico más inclusivo y equitativo para todos.

8. MECANISMOS PARA REDUCIR LOS TECHOS DE CRISTAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL.

Las empresas han implementado diversas estrategias para reducir el techo de cristal y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Estas estrategias van desde cambios en políticas y prácticas internas hasta programas de capacitación y desarrollo profesional.

A continuación, se muestran algunas formas en que las empresas están tratando de reducir el techo de cristal:

Las políticas de igualdad salarial en muchas empresas han adoptado políticas que garantizan la igualdad salarial para hombres y mujeres que realizan tareas equivalentes. Esto significa eliminar la brecha salarial de género y garantizar que las mujeres reciban el mismo salario que sus colegas masculinos por el mismo trabajo. Por ejemplo, Salesforce, una empresa de tecnología, llevó a cabo una revisión salarial en 2015 y gastó alrededor de 3 millones de dólares para reducir la brecha salarial de género en su fuerza laboral. (Cabify, 2023)

Los programas de tutoría y patrocinio en muchas empresas operan programas formales de tutoría y patrocinio para mujeres para guiar y apoyar a las empleadas en su desarrollo y avance profesional. Estos programas pueden ayudar a las mujeres a establecer contactos, aprender nuevas habilidades y ganar visibilidad dentro de la organización. Por ejemplo, Ernst & Young lanzó el programa “Mentor Her” para conectar a mujeres talentosas con mentores senior dentro de la empresa.

Fomentar la diversidad en la contratación y promociones en las empresas están tomando medidas para promover la diversidad de género en sus procesos de contratación y promoción. Esto puede incluir implementar políticas de contratación justas, eliminar el sesgo de género en la evaluación de candidatos y promover activamente a las mujeres a puestos de liderazgo. Por ejemplo, la empresa de alimentos Nestlé fijó objetivos específicos para aumentar la representación de las mujeres en puestos directivos y estableció procesos de selección basados en habilidades para garantizar una evaluación justa de todos los candidatos. (Hirint, 2024)

Las políticas laborales flexibles y conciliación de la vida personal y laboral en muchas empresas adoptan políticas laborales flexibles que permiten a los empleados equilibrar las responsabilidades laborales y personales. Esto puede incluir opciones de trabajo remoto, horarios de trabajo flexibles y licencia parental remunerada. Estas políticas pueden ayudar a reducir los obstáculos que enfrentan las mujeres cuando buscan avanzar en sus carreras y al mismo tiempo equilibrar las responsabilidades familiares. Por ejemplo, Microsoft ha

implementado políticas de trabajo flexibles y licencia parental remunerada extendida para todos sus empleados.

Por lo tanto, las empresas están tomando medidas concretas para reducir el techo de cristal y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Al implementar estas medidas, las empresas pueden crear entornos laborales más inclusivos y equitativos donde las mujeres tengan igualdad de oportunidades para avanzar en sus carreras.

Romper el techo de cristal requiere un compromiso de toda la sociedad para combatir los prejuicios y la discriminación de género e implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades para las mujeres. Por su parte, las empresas pueden trabajar para crear culturas organizacionales inclusivas, establecer objetivos de diversidad de género y revisar sus procesos de selección y promoción para eliminar los sesgos de género.

Por ejemplo, ¿cómo sabes si una empresa ignora que haya techo de cristal?

Tal vez pienses que en tu negocio la igualdad de oportunidades se da de una forma totalmente eficiente porque, aparentemente, las mujeres no tienen ningún problema para ascender. Nadie es discriminado a la hora de promocionar por su sexo.

Pues bien, te invitamos a que analices los datos reales de tu empresa y vuelvas a reflexionar sobre esto: ¿Hay mujeres en el consejo de administración? Si es así, ¿cuántas son? ¿Cuántas mujeres han promocionado en el último año en tu organización y cuántos hombres lo han hecho? De media, ¿cuánto tarda una profesional de tu empresa en ascender y cuánto tardan los hombres?

Hay algunas señales de que una empresa puede no conocer el techo de cristal:

Una gran brecha salarial de género. Si una empresa no está haciendo un esfuerzo por reducir la brecha salarial de género dentro de su organización, esto podría significar que podría ser una señal. que no valora la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La falta de mujeres en roles de liderazgo. Si una empresa carece de mujeres en puestos superiores o en roles de liderazgo clave, esto indica que puede haber barreras invisibles que impiden que las mujeres avancen en roles de liderazgo organizacional.

La falta de política de igualdad de género. Si la empresa no tiene una política o programa específico para promover la igualdad de género, como un programa de tutoría para mujeres, una política pública comercial de permiso parental o un título para combatir el sesgo de género en la contratación y los ascensos, usted Es posible que no sea consciente del problema del techo de cristal.

La cultura organizacional discriminatoria. Una cultura organizacional que tolera o perpetúa los estereotipos de género, la discriminación o el acoso contra las mujeres es una clara señal de que la empresa no ha solucionado satisfactoriamente el problema del techo de cristal.

La resistencia al cambio. Si la empresa muestra resistencia o falta de interés en abordar la desigualdad de género en el lugar de trabajo, ya sea mediante la implementación de políticas, programas o cambios en la cultura organizacional, es posible que la empresa desconozca la existencia del vidrio. techo.

En resumen, si una empresa demuestra falta de acción o interés en abordar la desigualdad de género y los techos de cristal dentro de su organización, es probable que la empresa esté ignorando intencional o inconscientemente esta importante cuestión.

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

Es importante destruir el techo de cristal porque tiene consecuencias negativas para todas las personas y empresas. Las personas limitadas por el techo de cristal pueden sentirse desmotivadas y frustradas, lo que puede afectar su moral y productividad. Además, las empresas que no promueven la igualdad de oportunidades y la diversidad pierden talento valioso y limitan su potencial de crecimiento y desarrollo. Además, eliminar el techo de cristal beneficia a las mujeres y a los hombres.

Cuando se promueve la igualdad de oportunidades y se elimina la discriminación de género en el lugar de trabajo, todos los empleados pueden desarrollarse y alcanzar su máximo potencial. Esto conduce a negocios más diversos, inclusivos y exitosos.

9. ¿CÓMO ELIMINAR LOS TECHOS DE CRISTAL?

Eliminar el techo de cristal requiere un enfoque integral que aborde los factores estructurales y culturales que perpetúan la desigualdad de género en el lugar de trabajo. Se puede eliminar con los siguientes procedimientos:

El compromiso de la dirección: Para eliminar el techo de cristal, es importante que la dirección de la empresa esté comprometida con la equidad de género y la diversidad. Los altos directivos deben establecer objetivos claros y mensurables para atraer mujeres a puestos de liderazgo y asignar recursos adecuados para lograr estos objetivos.

La política de igualdad salarial: Las empresas deben garantizar que las mujeres reciban el mismo salario que los hombres por el mismo trabajo. Esto implica realizar controles salariales periódicos para identificar y cerrar las brechas de género que puedan existir.

Promover la diversidad en el reclutamiento y la promoción: Se deben implementar políticas y prácticas que promuevan la diversidad de género en todos los niveles de la organización. Esto puede incluir la adopción de procesos de contratación imparciales y la implementación de programas de desarrollo y tutoría para empleadas. (Silva, 2022)

Los programas de tutoría y desarrollo: Las empresas pueden establecer programas formales de tutoría y desarrollo profesional específicamente para empleadas. Estos programas pueden ayudar a las mujeres a aprender nuevas habilidades, crear redes de apoyo y avanzar en sus carreras.

Las políticas de flexibilidad laboral y equilibrio entre la vida personal y laboral: Proporcionar opciones de trabajo flexibles, como trabajo remoto u horarios flexibles, puede ayudar a las mujeres a encontrar el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades personales. Además, las empresas deberían implementar políticas de licencia parental remunerada y apoyo al cuidado infantil para ayudar a las mujeres a seguir trabajando y avanzar en sus carreras después de tener hijos.

La cultura organizacional inclusiva: Las empresas deben promover una cultura organizacional inclusiva que celebre la diversidad y respete las contribuciones de todos, independientemente del género. Esto implica abordar los prejuicios inconscientes, eliminar los estereotipos de género y promover un ambiente de trabajo donde todas las voces sean valoradas y escuchadas.

La transparencia y rendición de cuentas: Es importante que las empresas sean transparentes en sus esfuerzos por eliminar los techos de cristal y se hagan responsables de los resultados. Esto podría implicar publicar periódicamente datos sobre la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y la brecha salarial de género, así como realizar evaluaciones periódicas del progreso hacia la igualdad de género.

Por lo tanto, eliminar el techo de cristal requiere un fuerte compromiso de liderazgo, políticas y prácticas inclusivas, programas de desarrollo profesional para las mujeres y una cultura organizacional que celebre la diversidad y la igualdad de género. Al abordar estas cuestiones de manera integral, las empresas pueden crear entornos laborales más equitativos donde las mujeres tengan igualdad de oportunidades para alcanzar su máximo potencial.

La mejor manera de prevenir esta pérdida de capital humano es promover la igualdad en las organizaciones empresariales y he aquí algunos pasos que se pueden tomar para derribar las barreras que muchas mujeres hoy tienen que superar.

Es necesario eliminar los techos de cristal para conseguir una igualdad en el ámbito laboral. Es una tarea bastante compleja, ya que requiere la cooperación de toda la sociedad y la administración pública debe ser responsable de seguir impulsando leyes como la igualdad de trato entre hombres y mujeres o realizar el registro salarial en privado. compañías, debe implicar el respeto a estas leyes y la creación de entornos laborales donde mujeres y hombres sean tratados según sus méritos, logros y calificaciones profesionales, sin estereotipos ni prejuicios de género.

En este sentido, es importante entender que las mujeres parten de una posición desventajosa. Es por esto por lo que debemos promover medidas y acciones para equilibrar esta situación. Los estudios de impacto de género y la aplicación de la perspectiva de género son herramientas fundamentales para lograrlo porque proporcionan una imagen más completa de la realidad.

9.1.Cifras de los techos de cristal.

Aunque el techo de cristal se llama así porque a veces no queremos verlo con claridad, existe una gran cantidad de datos que avalan su existencia y resaltan su efecto en las carreras de las mujeres.

En el primer trimestre de 2022, la tasa de actividad de las mujeres en España fue del 58,50%, la de los hombres del 63,53%, según el Observatorio de Igualdad y Empleo. El desempleo entre las mujeres alcanzó el 15,44% y el desempleo entre los hombres se mantuvo en el 12,04% en el primer trimestre de 2022, con una brecha de género del 3,40%, según el mismo Observatorio.

En España solo hay un 34% de mujeres en puestos directivos, según datos del estudio Women in Business 2021. La situación es peor en las empresas del IBEX 35 ya que sólo tres de ellas tienen a una mujer como presidenta: Ana Botín, del Banco. Santander; María Dolores Dancausa, de Bankinter y Beatriz Corredor, de Red Eléctrica. (wtw, ¿Qué es el ‘techo de cristal’ y por qué aún se combate hoy en día?, 2023)

En total, representan el 6,1% de los presidentes de las empresas del Ibex 35.

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

En 2021, el 85,3 % fueron solicitadas por mujeres, frente al 14, y el 7 % restante por hombres, según datos del ministerio. sobre Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se publica en InfoLibre. Este porcentaje ha mostrado una tendencia acumulativa a la baja desde 95,4–2010, pero sigue siendo claramente muy alto. El 75% de los contratos a tiempo parcial son firmados por mujeres. 2,1 millones frente a 667. 000 para los hombres.

Las mujeres en España ganan un 25% menos que los hombres y un 53% menos que los hombres, y esta brecha salarial se explica por el carácter temporal que comentábamos.

9.2 ¿Cómo pueden las empresas conseguir la igualdad de género?

Las empresas pueden promover, y de hecho lo hacen, la igualdad de género y romper este techo de cristal desarrollando e implementando diversas medidas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en sus lugares de trabajo.

El desarrollo e implementación de planes de igualdad Algunas medidas, como elaborar planes de igualdad en empresas de más de 50 empleados, son obligatorias por ley, pero hay otras iniciativas que no están reguladas por ley y que pueden ayudar a alcanzar estos objetivos. Fomentar la corresponsabilidad.

Por ejemplo, se puede promover la corresponsabilidad facilitando la conciliación familiar en la misma medida tanto para hombres como para mujeres.

Por ejemplo, realizar reuniones en horario laboral para que las mujeres no queden excluidas de estas redes profesionales.

Al mismo tiempo, comprometerse a aplicar modelos de trabajo basados en la productividad y la flexibilidad horaria, ayudando a conciliar mejor la vida y el trabajo. Asesor de Igualdad de Género También pueden tener un Asesor de Igualdad de Género en su personal para ayudar a promover medidas para lograr la igualdad sustantiva e identificar dónde ocurre la desigualdad. Igualdad.

Otras medidas que las empresas pueden tomar para acabar con el techo de cristal que enfrentan las mujeres es tener una junta directiva equitativa o políticas de contratación que excluyan sesgos y prejuicios de género.

Pese a todo, conviene terminar diciendo que trabajando duro es posible romper el techo de cristal, como podemos comprobar en el caso de mujeres como Rosa Menéndez, que ocupa desde 2017 el Servicio Superior del Consejo de Investigaciones Científicas (CSIC), donde trabaja desde 1979, tras ocupar los cargos de vicepresidenta, representante institucional y directora de uno de sus institutos o incluso Catherine de Bolle, actual directora ejecutiva de Europol, cargo que asumió en 2018 y que anteriormente fue directora General de la policía federal belga.

También hay que mencionar a mujeres como María Jesús Catalá Bueras, directora territorial de CaixaBank en Andalucía Occidental, o Gracia Catalina Piñero, directora del programa Minerva, agencia impulsora de proyectos tecnológicos.

Algunas empresas también han tomado medidas para acabar con el techo de cristal.

Por ejemplo: Natorgy, donde el 30% de la población activa son mujeres.

Red Eléctrica alcanzó el 50% de miembros del consejo de administración en 2020.

BBVA tiene diversas iniciativas encaminadas a incrementar la cualificación profesional de las empleadas, con el programa “Red Velocidad” o el programa “Mujeres con Alto Potencial”. ", así como promover el espíritu de corresponsabilidad facilitando la conciliación familiar entre hombres y mujeres, como el cierre de todos los centros a las 19 horas.

10. LOS SUELOS PEGAJOSOS.

El “suelo pegajoso” se refiere a las dificultades que enfrentan los hombres cuando intentan irrumpir o avanzar en campos profesionales que históricamente han estado dominados por las mujeres. Estos campos a menudo incluyen profesiones como enfermería, educación primaria, trabajo social y cuidado infantil.

La principal causa de estos “suelos pegajosos” es la persistencia de estereotipos de género profundamente arraigados en la sociedad, que asocian determinados roles y trabajos a características consideradas femeninas.

Como resultado, los hombres pueden enfrentar estigma, discriminación o resistencia al seguir carreras en estos campos, lo que puede limitar sus oportunidades de empleo y avance profesional.

Por otro lado, el “techo de cristal” se refiere a las barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar roles de liderazgo y posiciones de poder dentro de una organización. Estas barreras pueden manifestarse como brechas salariales de género, prejuicios en la contratación y los ascensos, falta de oportunidades de avance profesional y expectativas culturales que limitan las aspiraciones de las mujeres en los lugares de trabajo. A las mujeres a menudo les puede resultar difícil avanzar más allá de cierto nivel en sus carreras, incluso si han ingresado exitosamente a la fuerza laboral y alcanzado puestos profesionales, debido a barreras invisibles que les impiden avanzar a puestos gerenciales más altos. (Prats, 2023)

Aunque el “suelo pegajoso” y el “techo de cristal” se centran en diferentes aspectos de la desigualdad de género en el lugar de trabajo, están interconectados de muchas maneras. Por ejemplo, los estereotipos de género persistentes sobre el “suelo pegajoso” pueden contribuir a sesgos en la contratación y los ascensos, creando un “techo de cristal” para las mujeres.

Del mismo modo, las expectativas culturales relacionadas con los roles de género pueden afectar tanto a hombres como a mujeres en sus trayectorias profesionales, creando desafíos únicos para cada género.

10.1. Diferencias y similitudes con los techos de cristal.

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

Los términos “piso pegajoso” y “techo de cristal” son conceptos que describen diferentes aspectos de la desigualdad de género en el lugar de trabajo, cada uno de los cuales se centra en puntos diferentes de las carreras profesionales de hombres y mujeres.

Los suelos pegajosos se refieren a las dificultades que enfrentan los hombres para ingresar o avanzar en campos profesionales tradicionalmente asociados con las mujeres. Esto incluye campos como la enfermería, la educación primaria, el trabajo social y el cuidado de niños.

Los hombres pueden encontrar resistencia, discriminación o estigma al elegir carreras en estos campos debido a estereotipos de género profundamente arraigados que los consideran menos aptos para estos roles. Esta resistencia puede ralentizar el avance de su carrera y limitar sus oportunidades de avance en estos campos.

Mientras el piso pegajoso se refiere a las dificultades que enfrentan los hombres para ingresar o avanzar en campos tradicionalmente femeninos, el techo de cristal representa las barreras que impiden a las mujeres alcanzar posiciones de liderazgo en la jerarquía corporativa o dentro de la profesión. Ambos fenómenos reflejan los desafíos de la lucha por la igualdad de género en el lugar de trabajo, aunque se centran en diferentes etapas y aspectos de las carreras profesionales de hombres y mujeres.

No basta con romper los lazos familiares y todas sus responsabilidades; cuando finalmente lleguemos allí, todavía tendremos que romper el techo de cristal; hacer crecer nuestras carreras con éxito es una aventura.

A lo largo de la historia, las mujeres han asumido las tareas del hogar. Esto permite el crecimiento profesional del resto de la familia, especialmente los hombres. Cuando las mujeres entraron en el “mundo del lobo”, descubrieron un mundo en el que no eran bienvenidas, a menos, por supuesto, que sus actividades profesionales implicaran el cuidado o el trabajo doméstico.

Actualmente, todavía estamos muy lejos de tener una igualdad en el trabajo, donde reine la armonía entre las partes y la corresponsabilidad en el ámbito familiar. Aquí encontramos términos como suelos pegajosos, que hablan de que las mujeres enfrentan obstáculos que les impiden prosperar en el mundo laboral o en la esfera pública.

Los techos de cristal: se considera un límite externo invisible que impide el crecimiento laboral o el avance de las mujeres dentro de la empresa. Pero la cosa no se queda ahí, también hay una larga lista de desigualdades. La brecha salarial y la eficacia personal en el trabajo entre las mujeres están disminuyendo debido a la segregación ocupacional y la realidad de la falta de oportunidades, el deficiente equilibrio entre el trabajo y la familia, las políticas inadecuadas y la elevada carga del empleo: pesadez mental, estereotipos y prejuicios, diversas formas de acoso. y longevidad, etc.

El “suelo pegajoso” asociado con el feminismo es un aspecto importante para comprender la lucha por la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Aquí hay una explicación estructurada de este tema: los suelos pegajosos se refieren a las barreras invisibles o el estigma que enfrentan los hombres cuando intentan participar o avanzar en campos profesionales tradicionalmente asociados con las mujeres.

Estos campos incluyen profesiones como enfermería, educación primaria, cuidado infantil y trabajo social.

Si bien los suelos pegajosos se asocian más comúnmente con las mujeres, también pueden afectar a los hombres, ya que pueden enfrentar prejuicios o discriminación al buscar carreras en estos campos.

Manifestación de los suelos pegajosos se manifiesta de diversas maneras, incluida la percepción de que ciertos trabajos son más adecuados o "naturales" para un género en particular, estereotipos de género arraigados que impiden a los hombres ingresar a ciertos campos y la resistencia o discriminación que los hombres pueden encontrar al elegir carreras tradicionalmente femeninas.

Estos suelos pegajosos pueden limitar las oportunidades de empleo y el avance profesional de los hombres en estos campos.

La relación con el feminismo: Los suelos pegajosos están asociados con los objetivos del feminismo, que incluyen eliminar los roles de género rígidos y promover la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad.

Aunque históricamente el feminismo se ha centrado en abordar la desigualdad y la discriminación que enfrentan las mujeres, también reconoce que los roles de género rígidos y las expectativas culturales pueden tener un impacto negativo en los hombres.

En este sentido, el feminismo busca desafiar los estereotipos de género y crear un mundo en el que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades y libertad para perseguir sus intereses, así como sus aspiraciones profesionales.

El impacto en la lucha por la igualdad de género de reconocer y abordar el suelo pegajoso es importante para avanzar en la lucha por la igualdad de género.

Al desafiar los estereotipos de género y promover la diversidad y la inclusión en todas las áreas de trabajo, podemos crear entornos laborales más justos donde todos tengan la oportunidad de prosperar y alcanzar su máximo potencial, independientemente del género.

Además, al reconocer y abordar los suelos pegajosos, podemos avanzar hacia una comprensión más completa de los desafíos que enfrentan hombres y mujeres en la búsqueda de la igualdad de género.

Invisible, menos duro, pero también difícil de romper. Durante años, las reivindicaciones feministas han hablado de romper el techo de cristal; Sin embargo, hay otro obstáculo al que se enfrentan millones de mujeres y que también les impide ascender en la escala profesional: los llamados pisos pegajosos.

Este concepto se refiere a las dificultades de las mujeres en los ámbitos más feminizados y precarios, como los relacionados con el cuidado, la limpieza o la atención personal, donde no se puede subir al techo de cristal.

10.2 ¿Por qué es importante hablar sobre los techos de cristal?

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

Abordar los techos de cristal es importante porque tienen un profundo impacto en la igualdad de oportunidades y la justicia social en el lugar de trabajo. Estas barreras invisibles plantean desafíos importantes para la movilidad ascendente de ciertos grupos demográficos, como las mujeres, las minorías, las personas con discapacidad y otros grupos marginados.

Al examinar y debatir el techo de cristal, podemos arrojar luz sobre las desigualdades inherentes a las estructuras sociales, culturales y organizativas, y trabajar para encontrar soluciones que promuevan la equidad y una mayor diversidad en el lugar de trabajo.

En primer lugar, hablar del techo de cristal es fundamental para concienciar sobre la persistencia de la discriminación y la desigualdad en el lugar de trabajo. Aunque en muchos países se han implementado leyes y políticas para promover la igualdad de oportunidades, las barreras aún existen y pueden manifestarse de manera sutil pero dañina con prejuicios inconscientes, estereotipos de género y prácticas injustas de contratación y promoción.

Además, abordar el techo de cristal es importante para identificar y comprender las causas subyacentes de estas desigualdades. Esto implica examinar no sólo factores personales, como elecciones profesionales y habilidades técnicas, sino también influencias estructurales y culturales que pueden limitar las oportunidades de avance de una persona en ciertos grupos.

Al comprender las raíces más profundas del techo de cristal, podemos desarrollar estrategias más efectivas para abordar y superar estos obstáculos. Asimismo, hablar del techo de cristal es fundamental para promover cambios en las políticas y prácticas empresariales que perpetúan la discriminación y la exclusión.

Esto puede incluir medidas como implementar políticas de igualdad de género, promover la diversidad en la fuerza laboral y adoptar prácticas de contratación y promoción basadas en el mérito y la equidad. Al resaltar la importancia de estas iniciativas, podemos fomentar un mayor compromiso de las organizaciones y los líderes empresariales para crear lugares de trabajo más inclusivos y equitativos.

Por último, hablar del techo de cristal es importante para inspirar acciones y cambios sociales. Al resaltar las experiencias de quienes han enfrentado y superado estos obstáculos, podemos proporcionar modelos a seguir y empoderar a otros para que aboguen por la igualdad y la justicia en sus vidas, en ellos mismos y en sus comunidades. Además, al fomentar un diálogo abierto y honesto sobre estos temas, podemos crear un mayor espíritu de solidaridad y apoyo entre quienes luchan contra la discriminación y la exclusión en el trabajo y más.

En resumen, hablar del techo de cristal es importante porque nos permite reconocer, comprender y abordar desigualdades profundamente arraigadas en el lugar de trabajo. Al hacerlo, podemos trabajar por un futuro en el que todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial, independientemente de su género, origen étnico u otras características personales.

El “techo de cristal” es una metáfora utilizada para describir los obstáculos invisibles pero muy reales que enfrentan las mujeres (y a veces otras minorías) para avanzar en sus carreras. Estas barreras pueden manifestarse de diversas formas, como discriminación de género, falta de oportunidades de avance, brechas salariales, falta de representación en puestos de liderazgo, entre otras.

El debate abierto y transparente sobre el techo de cristal entre las personas es esencial por varias razones: Conciencia y reconocimiento: Al discutir abiertamente el techo de cristal,

se aumenta la conciencia sobre la existencia de estas barreras y se reconoce su impacto en carreras profesionales de las personas, especialmente mujeres. Esto permite que quienes se ven afectados por estas barreras se sientan validados en su experiencia y promueve una mejor comprensión de la importancia de abordar este problema.

Promover la igualdad de oportunidades: Hablar del techo de cristal ayuda a resaltar la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Al identificar y discutir las barreras que obstaculizan el avance profesional de ciertos grupos, se pueden tomar medidas para promover la equidad y eliminar estas barreras.

Impulsar la acción y el cambio: Un debate abierto sobre el techo de cristal puede motivar a organizaciones, líderes y formuladores de políticas a tomar medidas concretas para abordar estos problemas. Esto puede incluir políticas de equidad de género, desarrollo profesional específico y programas de tutoría, así como hacer que las prácticas de contratación y promoción sean más inclusivas.

Construir una red de apoyo: Hablando de techos de cristal, se pueden construir redes de apoyo entre personas que comparten experiencias similares. Estas redes pueden proporcionar un espacio seguro para compartir consejos, recursos y oportunidades, así como brindar apoyo emocional y profesional.

CONCLUSIONES

En nuestro trabajo sobre el techo de cristal, hemos navegado por las complejas corrientes que conforman el panorama laboral moderno, desenredando los obstáculos que obstaculizan el avance profesional de ciertos grupos demográficos.

Desde la idea original de Marilyn Loden hasta su expansión para abordar la desigualdad de género, étnica y más, exploramos las diversas manifestaciones y consecuencias de las barreras invisibles, pero así de fuertes.

Está claro que los techos de cristal no son simples construcciones abstractas, sino realidades incrustadas en estructuras sociales, culturales y organizativas profundamente arraigadas.

Al arrojar luz sobre las causas subyacentes de esta desigualdad, desde los estereotipos de género hasta los sesgos inconscientes y las políticas institucionales, hemos confrontado el alcance de la complejidad y la escala del desafío que enfrentamos.

Sin embargo, en medio de esta complejidad, también hemos identificado destellos de esperanza y posibilidades de cambio.

Desde iniciativas de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo hasta políticas gubernamentales que promueven la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, hay muchos puntos de intervención que pueden ayudar a debilitar el techo de cristal y crear un entorno de trabajo más justo e igualitario.

Como individuos, organizaciones y sociedades, debemos comprometernos a abordar estas cuestiones de manera integral y sostenible.

Esto significa reconocer la existencia de techos de cristal y desafiar activamente las estructuras y normas que los mantienen.

Esto significa desafiar los roles tradicionales de género, promover la diversidad en todas sus formas y garantizar que todos tengan la oportunidad de desarrollarse y avanzar, independientemente de su género, etnia o características personales.

Al final, la lucha contra el techo de cristal es de justicia social, también pragmatismo económico y eficiencia empresarial.

Las organizaciones que abrazan la diversidad y la inclusión no solo son más éticas sino también más innovadoras, productivas y resilientes en un mundo cada vez más conectado y diverso.

Entonces, al concluir esta exploración del techo de cristal, recordemos que el cambio real sólo se producirá a través del compromiso y la acción colectivos.

Sigamos cuestionando los límites impuestos por los cristales y construyamos juntos un futuro donde todos puedan alcanzar su máximo potencial sin enfrentar obstáculos injustos en el camino hacia el éxito y la satisfacción personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Cabify. (2023). ¿Qué es el techo de cristal y cómo impacta en tu empresa? *Cabify*.
- construir, F. (12 de Octubre de 2021). Techos de Cristal: Bolivia ¿Cuántas mujeres se encuentran en cargos de jerarquía en las instituciones de justicia? *Fundacion construir*.
- empleo, O. d. (30 de Julio de 2020). «SUELO PEGAJOSO, TECHO DE CRISTAL Y CON LAS MANOS ATADAS». Obtenido de Observatorio de igualdad y empleo.
- empleo, O. d. (24 de Marzo de 2021). EL TECHO DE CRISTAL EN LA UNIÓN EUROPEA. *Observatorio de igualdad y empleo*.
- Faría, J. R. (Febrero de 2023). Percepción de las mujeres sobre el techo de cristal en su ambiente laboral. *FEMINISMOINC*.
- Haro, A. (1 de Septiembre de 2023). Mujeres académicas del Ecuador: “Techo de cristal y suelo pegajoso. Implicaciones para la Ciencias Sociales”. *MEDWAVE*.
- Hirint. (2024). Empoderamiento Femenino: Cómo Evitar El Techo De Cristal En Tu Empresa. *Hirint*.
- ICEX. (2023). *¿es el techo de cristal que impide a las mujeres ascender a cargos directivos dentro de sus empresas*. ICEX.
- Idoia, A. (11 de Febrero de 2017). Se abren grietas en el techo de cristal del mundo de la ciencia. *Noticia de Álava*.
- IMPARCIAL, E. (29 de Octubre de 2021). Los techos de cristal en las empresas españolas: un problema aún lejos de solucionarse. *EL IMPARCIAL*.
- M, A. (8 de Febrero de 2019). Causas y consecuencias del techo de cristal. *HRTRENDS*.
- Manjón, M. B. (13 de Abril de 2018). Los techos de cristal son más altos en la Universidad. *ELPAIS*.
- Martín, C. P. (18 de Noviembre de 2021). Grietas en el techo de cristal: Instrumentos jurídicos para promover el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad. *Revista General de Derecho Administrativo*.
- mujeres, I. d. (2022). *España ocupa el sexto lugar en el índice Europeo de Igualdad de Género presentado en 2022*. Instituto de las mujeres.
- Mundo, B. (13 de diciembre de 2017). Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión "techo de cristal". *BBC Mundo*.
- NOSTRUM, M. (8 de Mayo de 2023). Obtenido de MARE NOSTRUM .
- Prats, M. (8 de Marzo de 2023). El suelo pegajoso, cuando la desigualdad va más allá del techo de cristal. *HUFFPOST*.
- Rendón Acevedo, J. A. (2019). Efecto techo de cristal en Colombia. *Universidad de LA SALLE*.
- S, J. (2023). Techo de cristal: ¿Qué es y cómo afecta a las mujeres actualmente? *Economía3*.
- Silva, D. Á. (8 de Agosto de 2022). 6 soluciones al techo de cristal. *Papershift*.

Los techos de cristal en el ámbito laboral.

The Jiji Press, L. (8 de Marzo de 2023). Japón, penúltimo en las clasificaciones sobre el techo de cristal. *nippon*.

Valladares Taboada, I. (2021). COMILLAS. *Evolución de la percepción sobre el techo de cristal durante los primeros años de vida laboral de las mujeres: influencia en su trayectoria profesional*.

wtw. (1 de Mayo de 2023). ¿Qué es el 'techo de cristal' y por qué aún se combate hoy en día? *wtw*.

wtw. (1 de Mayo de 2023). ¿Qué es el 'techo de cristal' y por qué aún se combate hoy en día? *wtw*.

wtw. (1 de Mayo de 2023). ¿Qué es el 'techo de cristal' y por qué aún se combate hoy en día? *wtw*.