

EL TECHO DE CRISTAL

Henar Cano Soria

1º de Bachillerato

I.E.S. "Aramo". Oviedo

Modelo Parlamento Europeo. 2007

La definición

“Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.”

Mujeres directivas bajo el techo de cristal

En 2004, las mujeres españolas ocupaban sólo el 5´41% de las presidencias de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, el 2´5% de los puestos de los puestos de vicepresidencia y el 2´88% de los consejeros. Fuera de estas empresas, la presencia de féminas en puestos directivos era del 18´9% de los gerentes de empresas, con más de 10 trabajadores. Esta media aumenta cuando hablamos de empresas don menos empleados llegando hasta un 27´2%.

Las largas jornadas laborales propias de la función directiva, el carácter marcadamente competitivo, y la escasa sensibilidad de las empresas por la conciliación de la vida familiar y laboral son las causas de que las mujeres directivas sigan siendo minoría. Las profesoras del IESE Nuria Chinchilla y Steven Poelmans, junto a la investigadora Consuelo León, han realizado un estudio con el objetivo de conocer los frenos e impulsores que experimentan las mujeres directivas en su quehacer diario. A través de una encuesta a la que han respondido 145 ejecutivas, recaban datos sobre sus criterios de decisión tanto a nivel personal como profesional; las causas del conflicto o las tensiones derivadas de la dedicación simultáneas al trabajo y la familia, así como el desarrollo de competencias directivas en los distintos ámbitos.

El cuestionario se envió a 1266 directivas y el porcentaje de respuesta fue del 11´45%. El 18% de las encuestadas ocupan puestos de Dirección General, el 53% están en la dirección de un departamento, el 13% son jefas de sección y el 4% trabajan como autónomas. El 70% están casadas y tienen hijos. Todas tienen estudios universitarios y el 61% cuentan con un MBA. La media de antigüedad en su empresa es de 5 años o más y proceden de todos los sectores de la actividad empresarial.

Techo de cristal, techo de cemento

Para el 43% de las directivas españolas el principal obstáculo en el desarrollo de su trayectoria profesional, ha sido la escasa representatividad de la mujer española en puestos de dirección. Los estilos de dirección rígidos (32%), las reuniones de última hora de la tarde (13%) y la discriminación salarial (12%) son obstáculos que aparecen a continuación. Además, la ausencia de políticas de conciliación ha sido un gran obstáculo en el propio desarrollo profesional del 22% de ellas.

Según los autores, no podemos echar toda la culpa al “techo de cristal” o lo que es lo mismo ese conjunto de normas no escritas o cultura de empresa que dificultan su acceso. También existe un “techo de cemento” auto impuesto por las elecciones personales, tales como rechazar la promoción a puestos directivos más rígidos y exigentes. Al ordenar los criterios que más han pesado en la toma de decisiones de las directivas referentes a la propia carrera, el 68% afirma que fue “muy importante” el equilibrio entre vida personal/familiar y profesional. Después, un 41% de las directivas valoran como importante el interés del nuevo trabajo. Otros criterios en la toma de decisiones referentes a la propia carrera aparecen con menor frecuencia: las posibilidades de promoción (18%) y la opinión y carrera del cónyuge (17%).

En opinión de las encuestadas, presuponiendo en ambos casos la inteligencia y la buena preparación, ellas necesitan atractivo personal y buena imagen, mientras que ellos tienen que dar, fundamentalmente, muestras de autoridad y liderazgo y, por supuesto, conocer gente importante. Este último aspecto juega, en general, a favor de los hombres. Al poder en las empresa se accede por méritos y contactos, casi al 50 por ciento, mientras en otros campos los contactos con mucho menos decisivos.

La mujer en los medios de comunicación

A pesar de que la mujer está consiguiendo cargos de alta dirección, todavía un 97% de los puestos “número uno” están copados por hombres. En 1999 las mujeres sólo ocupaban el 17% de los cargos directivos, tanto públicos como privados, en el Estado Español. Si consideramos los puestos directivos, sólo el 76% es ocupado por una mujer.

Las mujeres no están en los puestos de mando de los medios de comunicación, pero son la mayoría en las facultades y escuelas de periodismo: el 68% del total del alumnado que acabó la carrera en el curso 98-99 en la Universidad Complutense de Madrid fueron mujeres. También las mujeres son el colectivo que recibe mejores calificaciones en esta carrera. La media de las calificaciones (año 99 Universidad C. Madrid) en el caso de las alumnas fue de un 683, y la de los alumnos fue un 664. Las notas mínimas de ambos géneros coincidían, 557, pero la nota máxima fue la de una alumna con un 955 de nota media de la carrera, mientras que la del alumno que consiguió mejor calificación fue un 914.

Mejores calificaciones no conducen, sin embargo, a alcanzar mayor presencia en el mercado laboral: la tasa de ocupación de las mujeres universitarias es del 62%, mientras que la de los universitarios es del 72%; la tasa de paro de las universitarias es el doble (1216%) que la de sus compañeros (642%).

Se podría pensar que la situación descrita corresponde a las últimas generaciones de licenciadas y licenciados; sin embargo, según datos del CIS (1999) en la profesión periodística, la proporción de mujeres que han cursado estudios universitarios completos supera en dos puntos a la de los hombres.

Algunos obstáculos

Tanto en el caso de los medios de comunicación como en otros, las investigaciones han citado diversos obstáculos al acceso de las mujeres a los puestos de decisión:

-Las estructuras de la industria, jerárquica, y con hombres ocupando casi todos los puestos de toma de decisión. Funciona el principio de cooptación (designar por elección a alguien y no por el reglamento o méritos) para muchos de esos puestos.

-El entrenamiento predominante de las mujeres en los vínculos humanos con predominio de la afectividad puede entrar en contraposición (y de hecho entra en infinidad de ocasiones) con el mundo del trabajo masculino, donde los vínculos humanos se caracterizarían por un máximo de racionalidad y con afectos puestos en juego mediante emociones frías: distancia afectiva, indiferencia, etc.

-El trabajo de muchas mujeres en espacios tradicionalmente masculinos es observado de forma más inquisitiva que el de sus compañeros varones. Se les exige un nivel de “excelencia”.

-Los estereotipos: algunos de los que configuran el “techo de cristal” se formulan de la siguiente manera: “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”, “a las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad”, “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad y poder”...Estos estereotipos tienen múltiples incidencias: por una parte, convierten a las mujeres en “no-elegibles” para puestos que requieran autoridad y ejercicio de poder. Por otra, hay mujeres que asumen este estereotipo interiorizándolo, repitiéndolo casi sin cuestionarlo y como si fuera resultado de elecciones propias. También es cierto que hay grupos de mujeres más innovadoras que, admitiendo el conflicto, lo enfrentan con recursos variados cada vez que ocupan tales puestos de trabajo.

-De igual manera no cabe menospreciar la incidencia que los estereotipos tienen en la orientación (ya sea desde la familia o desde el sistema educativo).

-La doble carga: es conocido que las mujeres profesionales hacen malabarismos para compaginar su trabajo fuera de casa con las tareas domésticas, a menudo de forma unilateral.

-La autodesconfianza: sin duda la falta de modelos femeninos con los que identificarse hace que agudice la inseguridad y el temor a la falta de eficacia cuando se accede a lugares de trabajo tradicionalmente ocupados por varones. Aún no hay una mayoría significativa de mujeres conscientes e inquietas con esta problemática (no sólo en los medios de comunicación, sino en cualquier sector económico). Por lo que no existe la suficiente presión para detectar e impulsar otras formas diferentes y más justas de organización social.

Papel de la educación

Afirma Mabel Burín (doctora en Psicología Clínica, especialista en Estudios de Género y Salud Mental) que el “techo de cristal” como límite, se gesta en los primeros años de la infancia y adquiere una dimensión más relevante partir de la pubertad.

Partiendo de que estas etapas vitales resultan cruciales para oponer resistencia al dispositivo social del “techo de cristal”, como enseñantes que contamos con una “relativa” influencia sobre nuestro tenemos la opción, si no la obligación, de poner en manos de nuestro alumnado herramientas para abordar toda esta situación desde el ANÁLISIS CRÍTICO, que permita operar transformaciones en ese “techo de cristal” y ayudar en la formación y configuración de las alumnas como sujetos.

Rompiendo techos de cristal

Son las mejores confidentes, las mejores amigas, las perfectas amantes, y además madres, esposas y enfermeras en casa, y competitivas profesionales en su trabajo. Las primeras que llegan a todas partes y las últimas en retirarse. Sin premios en los triunfos y con reproches en los errores. Maltratadas, violadas, asesinadas, discriminadas, olvidadas, esclavas. El día 8 de marzo se escribe en femenino. La celebración del Día

Internacional de la Mujer nos recuerda que las desigualdades entre hombres y mujeres persisten. Y, sin embargo, ellas se han convertido en el eje central de numerosas políticas, organismos internacionales y mensajes de esperanza.

En el conjunto de la Unión Europea, se estima que una quinta parte del crecimiento del PIB depende directamente de la participación de las mujeres. Sin embargo, cobran de media un 20% menos que los hombres desempeñando el mismo trabajo y su tasa de desempleo es tres puntos porcentuales superior a la de sus colegas varones. Además, suelen quedar relegadas a determinados sectores y acceden como casos puntuales a los puestos directivos. En tres de los nuevos Estados integrados en el 2005 (Chipre, República Checa y Lituania) la representación de las mujeres en los respectivos Gobiernos es del 0%. Una de cada cinco mujeres europeas han sufrido maltrato de manos de sus parejas y se calcula que los casos de abusos sexuales en el trabajo rondan el 40 o incluso en 50%. Además, el 70% de los 1500 millones de personas en situación de pobreza en el mundo son mujeres.

El 8 de marzo de 2005 se cumplieron 30 años de la primera celebración del Día Internacional de la Mujer, a petición de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El propósito originario era instar a los Estados a crear condiciones favorables para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

También se celebra el décimo aniversario de la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, que tuvo lugar del 4 al 16 de septiembre de 1995 en Pekín. Supuso la afirmación de que los derechos de las mujeres se integraban en la realidad en el concepto más amplio de derechos humanos. La Plataforma de Acción de Pekín se propuso entonces doce objetivos estratégicos de trabajo, entre los que se encuentran la promoción del respeto de los derechos fundamentales de las mujeres, la lucha contra las discriminaciones y los estereotipos o la igualdad de acceso a la educación, la sanidad y los recursos económicos. La promoción de la igualdad de géneros y la autonomía de la mujer también figura entre los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio establecidos por las Naciones Unidas.

En el 2005 la cita recibió el nombre de Pekín+10. Supuso una revisión de los progresos obtenidos en los diez últimos años, pero también de asignaturas pendientes. Se ha destacado especialmente el hecho de que en muchos países no existen estadísticas desglosadas por género en áreas como la comunicación, la violencia doméstica o las mujeres en el poder, lo que dificulta el conocimiento de la situación real y la elaboración de políticas específicas.

Con la ley en la mano:

La igualdad entre hombres y mujeres aparece ya en el tratado fundador de la Comunidad Europea en 1957, pero se limitaba a la igualdad de salario entre trabajadores y trabajadoras(art. 119 del Tratado de Roma). Este derecho de igualdad se fue extendiendo con el paso de los años. El Tratado que establece la Comunidad Europea creaba ya un verdadero marco jurídico en materia de igualdad de oportunidades de las mujeres en el trabajo.

Con la entrada en vigor del Tratado en Ámsterdam el 1 de mayo de 1999 la igualdad de sexos quedaba plenamente integrada en la legislación comunitaria. Su artículo 141 establece la paridad de salarios para el mismo trabajo o trabajos de igual valor. La estrategia de Lisboa, adoptada en marzo de 2000, reconoce el papel fundamental que puede jugar la igualdad entre mujeres-hombres para conseguir una economía europea competitiva y dinámica para lo que fija el objetivo del 60% de mujeres trabajadoras en la Unión para 2010.

Estos son algunos de los principales ámbitos de trabajo de la Unión Europea a favor de la igualdad entre hombres y mujeres:

- Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras (Directiva 75/117/CEE)
- Igualdad de trato en el acceso al empleo y la formación, valorando incluso la discriminación positiva (Directiva 76/207/CEE)
- Protección de la salud y seguridad de las mujeres embarazadas o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE)
- Conciliación entre vida profesional y familiar: concesión del permiso parental y, tras su finalización, derecho del trabajador a su reincorporación (Directiva 96/34/CE)
- Participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión (Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996)
- La “carga de la prueba” en los casos de discriminación basada en el sexo, por la que corresponde a la parte demandada demostrar que no ha existido vulneración del principio de igualdad (Directiva 97/80/CE)
- Participación equilibrada de mujeres y hombres en la actividad profesional y en la vida familiar (Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo, el 29 de junio de 2000)
- Lucha contra la discriminación directa o indirecta de las mujeres, la incitación a la misma, o el acoso verbal y acoso sexual en el lugar de trabajo y fuera de él (Directiva del Consejo, el 5 de noviembre de 2003)

Finalmente, el Tratado constitucional europeo, firmado en 29 de octubre de 2004 en Roma, consagra explícitamente la igualdad de género:

La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres. (art.I-2)