

Ester Miret Marín

MUJER Y PODER: CARRERA DE OBSTÁCULOS

TREBALL DE FI DE GRAU

dirigit per la Dra. Ramona Torrens Bonet

Grau de Treball Social



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2014

MUJER Y PODER: CARRERA DE OBSTÁCULOS

WOMEN AND POWER: OBSTACLE COURSE

RESUMEN

Este trabajo parte de la presencia del denominado “techo de cristal” en el ámbito laboral.

Los principales objetivos que guían la investigación giran en torno al estudio de las causas que originan el desequilibrio de la representación femenina y masculina en el ámbito profesional como también sugerir estrategias que se consideran exitosas para que las mujeres lleguen al poder y sean unas buenas directivas.

A nivel metodológico se profundiza en el concepto del techo de cristal y se revisa el plan de igualdad de la Universidad Rovira i Virgili de la ciudad de Tarragona para conocer la situación de las mujeres trabajadoras en la institución universitaria.

La elección de este tema se debe al pensamiento que la igualdad laboral es un asunto de justicia social y considero importante difundirlo e informar a la población en general y al mundo empresarial.

PALABRAS CLAVE

Techo de cristal; Mujeres directivas; Poder; Estereotipos sexistas, Redes sociales; Mentoría; Igualdad laboral

ABSTRACT

This paper begins with the presence of so-called “glass ceiling” in the workplace.

The principal aims that guide the investigation revolve around the study of the causes of the imbalance of male and female representation in the professional field as well as suggest strategies that are considered successful for women to reach the power and to be good directives.

Methodologically, it focuses on the concept of the glass ceiling and the equality plan of the Rovira i Virgili University of Tarragona is reviewed to ascertain the women worker’s situation in the university.

The choice of this topic is due to the thought that employment equality is a matter of social justice and I think it is important to spread and report the population and the business world.

KEYWORDS

Glass ceiling; Women managers; Power; Sexist stereotypes, Networking; Mentoring; Employment equity

INTRODUCCIÓN

A pesar del incremento de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, su presencia en los puestos directivos es limitada.

Esta situación nos permite hablar del “espejismo de igualdad”, se ha avanzado en materia de igualdad pero aún queda un largo camino para lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones.

Los límites de las mujeres para formar parte de puestos laborales con capacidad de decisión en pie de igualdad con los hombres plantean el fenómeno del “techo de cristal”.

Considero que conviene abordar el fenómeno porque actualmente existe una igualdad formal, pero no real. Luchar por la igualdad es de justicia social.

El artículo presente pretende profundizar en el tema, sugerir reflexiones y recomendar vías para que las asimetrías de género, poder y liderazgo en el mercado laboral se encuentren en equilibrio.

El objetivo principal es conocer porqué en el siglo XXI hay una resistencia del

techo de cristal. Se proponen la mentoría y la consolidación de redes sociales de mujeres (networking) como estrategias de crecimiento y de éxito profesional, de forma que el destinatario principal del artículo sea el mundo empresarial.

El aspecto conceptual referido al techo de cristal constituye el núcleo teórico de este artículo, por lo que se ha realizado una revisión profunda de la literatura científica.

La investigación también se ha basado en un estudio práctico de empresas públicas y privadas de la ciudad de Tarragona para visualizar la realidad de las estructuras jerárquicas y los planes de igualdad.

APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE TECHO DE CRISTAL (“Glass-ceiling”)

En los últimos años, las sociedades occidentales han vivido un importante avance respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos. Pero el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación por razón de sexo tan solo resulta ser un aspecto legal, no ha sido conseguido aún.

Uno de los fenómenos más presentes de la persistencia de la desigualdad es el diferente grado de ocupación de puestos de decisión y de responsabilidad por parte de hombres y mujeres. A finales de los años ochenta en Estados Unidos en un informe sobre mujeres ejecutivas (“The Glass Ceiling – Special Report on the Corporate Woman”) apareció precisamente el concepto de “techo de cristal” para definir de forma metafórica esta realidad intangible según la cual existen unas barreras invisibles y sutiles que impiden la promoción de las mujeres en sus carreras profesionales y dificultan su acceso a puestos directivos en las organizaciones.

Para muchos investigadores la verdadera autora de la metáfora de “techo de cristal” fue Ann M. Morrison. Al techo de cristal le añadió el concepto de “pared de cristal”, que impide el acceso a determinadas áreas o puestos en la empresa y relega profesionalmente a la mujer a algunas áreas.

Recientemente se ha acuñado la metáfora de “laberintos de cristal” que pone de manifiesto que hay varios obstáculos que pueden aparecer a la vez y desde ángulos muy distintos en el ascenso de las mujeres a posiciones elevadas.

Posteriormente, como mecanismo de defensa aparece el concepto de “sótano de cristal” para definir los trabajos que son asumidos por los hombres porque las mujeres no los quieren.

En el informe sobre la mujer directiva en España, publicado en marzo de 2014 por PwC¹, nos dice que nuestro país se sitúa en la posición 23 del ranking de 27 países en materia de integración de la mujer en el mundo laboral.

Los datos nos indican que hay mujeres ocupando altos cargos, aunque no muchas. Su acceso individual a estos puestos puede ser socialmente peligroso, ya que hace relajarse y no ejercer ninguna actuación para que haya más mujeres luchando para conseguir llegar a metas más altas. Las que han accedido, están en el punto de mira crítico.

Hannah Arendt, acuñó el término de “mujeres alibí” para establecer el paralelismo con los llamados judíos alibí que definían a aquellas personas que son elegidas, que no son

¹ Es la mayor firma de servicios profesionales del mundo, Ofrecen a las empresas y a las Administraciones servicios profesionales especializados en cada sector. Realizan publicaciones de aquellos temas prioritarios para sus stakeholders.

conscientes de que su elección no es por su valía ni por meritos propios, sino para conveniencia de los electores.

Victoria Sau, en el Diccionario Ideológico Feminista (1981), recogió también este concepto asociándolo a las mujeres que han llegado a ámbitos muy masculinizados y que se explica su presencia en ellos por su propia valía, de forma que públicamente justifican que no haya más mujeres por su propia incapacidad, no porque los hombres o el sistema establecido pongan ningún tipo de obstáculos.

La mujer alibí, se constituye en la perfecta excusa para disimular el sexismo y la discriminación femenina en la sociedad.

Resultan especialmente importantes aquellas mujeres, que una vez han accedido al poder, no se refugian en una máscara de “mujer alibí” sino que reconocen haber sido escogidas y deciden trabajar para que cualquier mujer tenga también oportunidad de hacerlo, reforzando así la autoridad del conjunto de las mujeres, no la suya propia.

Existen diferentes investigaciones que intentan explicar el fenómeno del “techo de cristal” desde diferentes

perspectivas. Una investigación trató de descubrir si hombres y mujeres utilizan estilos de liderazgo diferentes que hace situar a las mujeres en una situación de desventaja en la función directiva.

Nos encontramos con una teoría tradicional del prejuicio que señala que la falta de representación de mujeres en posiciones de liderazgo se debe a los estereotipos y actitudes negativas existentes hacia las mujeres en general (Allport, 1954)

La forma de dirigir de las mujeres es más transformacional que la de los hombres, por su experiencia en actividades educativas y de crianza, por su interés por los demás y por tener más sensibilidad social. También anuncian que las mujeres tienen valores preferentemente basados en los cuidados y la responsabilidad y que los hombres se interesan más por los derechos y la justicia (Ass y Avolio, 1994)

Se llegó a la conclusión que las mujeres son un grupo que poseen un conjunto de valores distintivos que les conduce a adquirir un estilo de liderazgo diferente al de los hombres (Druskat, 1994)

Eagly y Johnson (1994) explican que los hombres y las mujeres tienen

diferencias en rasgos de personalidad y de conducta, ellos son más autocráticos y ellas más democráticas.

En 1996, los autores Glick y Fiske ponen de relieve dos formas de prejuicio en la teoría de sexismo ambivalente. Una es el sexismo benevolente, que consiste en la aprobación otorgada a las mujeres que desempeñan roles tradicionales y la otra es el sexismo hostil, caracterizada por un despliegue de hostilidad hacia las mujeres que ocupan roles no tradicionales.

¿Por qué las mujeres tienen límites para acceder a la función directiva?

La escasa representación de mujeres en roles de liderazgo responde a que éstas presentan características que no se ajustan a los rasgos necesarios para acceder y lograr con éxito en posiciones elevadas.

En 1983, el autor Heilman, sugiere que en la medida en que un rol laboral sea inconsistente con las características atribuidas a una persona, esta percibirá una falta de ajuste a ese rol y le producirá una disminución de las expectativas de su desempeño, aumentará las expectativas de fracaso y hará descender las expectativas de éxito.

Uno de los análisis que ha tenido relevancia en el estudio de la relación entre los puestos de dirección y estereotipos de género ha sido el formulado por Schein (2001). Propone que uno de los problemas más importantes para las mujeres líderes de todos los países es que existe un estereotipo persistente que asocia la dirección con ser hombre.

En 2002, Eagly y Karau, propusieron la “teoría de congruencia del rol del prejuicio hacia líderes femeninos”, como una extensión de la “teoría del rol social”. Postulan que el prejuicio potencial contra las mujeres que ocupan posiciones de liderazgo se debe a que las mujeres no se ajustan a las expectativas que las personas normalmente mantienen sobre los líderes.

Algunos autores afirman que las mujeres que son líderes eficaces tienden a transgredir las normas sobre su género, ya que manifiestan atributos agenticos, estereotípicamente masculinos, y no femeninos. Por esta razón pueden recibir evaluaciones desfavorables de quienes se ajustan a los roles de género tradicionales.

Otro grupo de autores señalan que se puede hablar de la imposición de un doble límite a las elecciones de las mujeres líderes, una es la exigencia que se les plantea de conformarse a su rol de género que limita sus aspiraciones a desarrollar el rol de líder y la segunda sería la adopción, por parte de las mujeres, del rol de líder que implica desviarse automáticamente de su rol de género. Esta conducta hace que el liderazgo de las mujeres sea menos deseable que la de los hombres.

En 2011, Koenig, Eagly, Mitchell y Rishkani realizaron un metaanálisis bajo el paradigma del Think-manager – Think male, en el que se afirma la existencia de diferencias de género cuando se percibe un buen líder. Por tanto, los puestos de dirección se siguen describiendo en términos masculinos (fundamentalmente por parte de los hombres), ya sea por rasgos que se atribuyen al estereotipo masculino o por conductas relacionadas con un estilo de liderazgo centrado en la tarea.

La percepción de las mujeres refleja una imagen más andrógina del rol directivo, para ellas un directivo y una directiva tienen rasgos del estereotipo masculino y también del femenino, y ambos

exhiben más competencia socio-emocional que un directivo.

PERSISTENCIA DEL TECHO DE CRISTAL

Las mujeres hemos estado socializadas para el “no poder”, como señala Celia Amorós² (1990). Esto nos conduce a ciertas resistencias delante de la posibilidad de ejercer el liderazgo, no aceptando cargos de dirección donde la influencia social es importante.

Si bien es que las mujeres están excluidas de las posiciones de poder, el estereotipo femenino es más positivo globalmente que el masculino. (Eagly y Mladinic, 1994)

Me adhiero al argumento de Kanter (1977) cuando dice que el problema no es ser mujer, ni la naturaleza femenina ni la prioridad que históricamente las mujeres han dedicado a las actividades de reproducción y cuidado.

El resistente techo de cristal está formado por factores internos y externos a las propias mujeres.

² Es una filósofa y ensayista española, teórica del feminismo. Referente clave en el feminismo de la igualdad, ha centrado una parte importante de su investigación en la construcción de las relaciones entre ilustración y feminismo

Como factores internos, las mujeres presentan una resistencia y un rechazo en torno al poder debido a la educación y la socialización recibida.

Carmen Martínez (2010), apunta que las mujeres no hemos estado socializadas para tener poder, no nos han preparado para ello, ni conocemos a otras mujeres que tengan poder y nos puedan servir de referencia.

El concepto “poder” en muchas ocasiones está asociado a opresión, conflicto, dominación y abuso. Por ello, muchas mujeres se alejan de él, optando por posiciones más “éticas”.

Históricamente, las mujeres hemos sido un colectivo maltratado por aquellos que ostentan el poder, excluidas y discriminadas y quizás por ello llegamos a la conclusión que no es bueno para nosotras.

Son muchos los prejuicios que tienen las propias mujeres ante el poder. Persiste la creencia de la estructura tradicional que las mujeres están destinadas al sacrificio y estar al servicio de los otros. Usar el poder para sí mismas significaría ser egoístas y sería una conducta penalizada socialmente.

A la vez, la posibilidad de acceder a un puesto de poder a veces es renunciado por el temor profundo a llegar a ser demasiado fuerte, característica no asociada socialmente para al sexo femenino.

Una de las presiones que ejerce la sociedad sobre las mujeres es la de responsabilizarse exclusivamente al cuidado de sus hijos e hijas. Los puestos de dirección requieren de gran disponibilidad y dedicación, muchas mujeres no optan a ellos por el miedo a no poder desempeñar su función primordial de madre, esposa y cuidadora. Surge la sensación de culpa y la de abandono de la familia.

La imposibilidad de conciliar armónicamente la vida personal y laboral se identifica como otra posible causa del techo de cristal. La percepción generalizada de que su compromiso esencial es hacia el hogar y su familia, dificulta su promoción profesional. A esta situación se le ha denominado “sobrecarga de rol”, ya que supone dobles o triples jornadas. Esta situación conlleva en determinados momentos vitales a un “conflicto de rol”, donde las mujeres deciden o debaten entre cuáles son sus prioridades, la promoción

profesional o el cuidado familiar y doméstico.

Como factores externos, podríamos destacar la propia estructura social, los estereotipos y los prejuicios.

Algunas dificultades que tienen las mujeres para lograr posiciones reales de poder y responsabilidad son derivadas de la cultura patriarcal, donde las relaciones de poder entre hombres y mujeres son asimétricas y se establecen unos roles de género diferenciales.

Durante décadas, el movimiento feminista ha centrado su análisis en el poder entre sexos y su complicada relación: opresión por parte de los hombres hacia las mujeres, relaciones de producción y reproducción en el ámbito doméstico bajo la dominación patriarcal, el sistema sexo-clase que ha dedicado los abusos de los poderosos sobre las mujeres a su servicio, el sistema sexo-género que ha puesto de manifiesto la subordinación femenina en todos los espacios sociales y culturales. La dimensión erótica del poder ha tomado la forma de oposición entre sexos y de dominación de uno sobre otro.

Todas las causas mencionadas anteriormente tienen una causa inicial

reconocida como el origen principal del techo de cristal, la existencia y persistencia de los estereotipos de género.

Los estereotipos de género vigentes en nuestra sociedad facilitan una infravaloración de las mujeres al no encajar las cualidades “típicamente femeninas” con aquellas que se consideran necesarias para ser competentes. Los sentimientos positivos hacia las mujeres se orientan hacia la protección e idealización de las mismas y sirven para mantener y justificar su estatus subordinado.

La expectativa de cómo se deberían comportar las mujeres que ejercen un puesto directivo también las presiona negativamente, cuando no se comportan de acuerdo a lo que se espera de ellas, se las desaprueba y rechaza socialmente. A esta situación se le llama el dilema de “la doble atadura”: “maldita si lo haces, condenada si no lo haces” (Sara Berbel, 2013)

Existen tres dificultades que sitúan a las mujeres en la “doble atadura” y hacen tambalear su liderazgo.

Cuando las mujeres actúan de acuerdo a los estereotipos de género, se consideran menos competentes en su

liderazgo, pero si no actúan de acuerdo a éstos, se consideran poco femeninas y son criticadas. Esta doble limitación les reduce su margen de conducta como directiva.

La segunda dificultad es que las mujeres directivas están sometidas a una alta exigencia y una baja recompensa en relación a los hombres directivos.

Y la última dificultad, es que las mujeres directivas o son consideradas competentes o gustan, pero en pocas ocasiones las dos cosas al mismo tiempo. Cuando las mujeres tienen un comportamiento valorado tradicionalmente en los hombres directivos, se consideran más competentes pero no tan efectivas en las relaciones interpersonales como las mujeres que acogen un estereotipo de estilo más femenino.

Los prejuicios sociales sobre las mujeres son asimismo muy perjudiciales a la hora de adscribir determinados puestos según el sexo de las personas candidatas.

Las ideas preconcebidas negativas respecto a las mujeres y el poder se ponen de manifiesto cuando se hacen estudios preguntando a las plantillas de

trabajadores/as si prefieren tener un jefe o una jefa.

En 2010, Otto Walter realizó una encuesta en España concluyendo con un dato devastador, sólo un 8% de las españolas prefiere una mujer como jefa, y un 17% prefiere un hombre como superior.

Son las propias mujeres quienes rechazan mayoritariamente ser dirigidas por mujeres e incluso se resisten a colaborar con mujeres en términos de igualdad.

A partir del siglo XX, ha sido cuando grupos de mujeres han tomado la iniciativa de enfrentarse a la concepción sobre el poder y encararlo más allá de la guerra de sexos, tratando de alcanzar el poder establecido.

LINEAS DE ACTUACIÓN Y ESTRATEGIAS

En este apartado se abordan las redes sociales y la mentoría como principales estrategias de empoderamiento de las mujeres y de eficacia laboral.

Tenemos que revisar nuestras creencias en relación al poder, lidiar con él y ejercerlo.

Cuando la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad aumente, no

habrá razón para adaptarse a otros modelos que les resulten ajenos, crearán los suyos propios y desarrollarán su propia responsabilidad.

Sólo el prestigio de muchas mujeres valiosas podrá contrarrestar la devaluación social de lo femenino, logrando que no haya un sentimiento de vergüenza de su manera de ser y hacer ni de otras mujeres que tienen el mismo derecho de ejercer el poder.

El último informe de Catalyst³ “The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards” demuestra una fuerte correlación entre el rendimiento financiero y la diversidad de género. Afirma que las empresas con mayor número de mujeres directivas obtienen mayor desempeño financiero. También añade que ganan un 53% en rentabilidad de capital invertido, un 42% en rentabilidad sobre ventas y un 63% de rendimiento sobre el capital invertido, respecto a las que no tienen mujeres o tienen menor representación de mujeres directivas.

³ Es una organización sin ánimo de lucro, con la misión de ampliar las oportunidades para las mujeres y los negocios. Se dedican a crear puestos de trabajo más inclusivos donde las dimensiones representen que la diversidad puede prosperar

Los estereotipos de género malinterpretan constantemente el verdadero talento de las dirigentes y pueden quebrantar sus contribuciones a la organización así como sus propias opciones de progreso. Una modificación en la imagen estereotipada de ambos sexos por parte de la sociedad haría disminuir su influencia y modificaría el perfil de la persona líder hacia cualidades que combinen características masculinas y femeninas como metodología para mejorar los roles directivos y dar cabida al talento de todas las personas trabajadoras de la empresa.

Se trata de recuperar el conocimiento, la forma de pensar, de organizar, que pueden aportar las mujeres. Se tiene que apostar por la suma de talentos de todos los seres humanos. (Sara Berbel, 2013)

Para el colectivo completo de las mujeres, la solidaridad no es una virtud, es una necesidad supervivencial.

Cualquier mujer puede pedir y esperar de otra mujer solidaridad por el hecho de que ambas comparten una posición funcional débil y porque tienen como meta común abolirla (Amelia Valvárcel, 1998).

Las redes entre mujeres son una de las mejores expresiones de solidaridad que permiten la comunicación y tejer vínculos entre sí. Conocen y practican el valor de solidarizarse unas con las otras en momentos de necesidad.

La finalidad de las redes profesionales es aportar apoyos para maximizar el empoderamiento social y profesional de las mujeres, avanzando en la igualdad efectiva y afianzando sus proyectos.

Las redes de ayuda mutua personales y no profesionales o sociales supone la unión de diversidad de personas que se unen para alcanzar objetivos comunes, constituyéndose como un grupo de presión.

La consolidación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) permiten crear redes globales dónde se involucran mujeres de muchas partes del mundo.

En la actualidad, todavía las mujeres se mueven en círculos más restringidos que los hombres en el ámbito público.

Muchas aún no se acaban de decidir a participar en la redes sociales, ya sea por la falta de tiempo, dificultad de compatibilizar la vida profesional con la personal, el miedo a crear “guetos” de mujeres o a ser aisladas.

Es esencial que aprendan a buscar complicidad de otras mujeres creando o participando en redes de apoyo profesionales.

Su participación en las redes sociales es imprescindible ya que su pertinencia les permite participar en el mundo global y ser corresponsable, por fin, de sus avances como también de sus errores. Se logra un sistema de relación común que normalmente no requiere presencia obligada, una mayor autoestima, afirmación grupal, complicidad femenina y ayuda para conseguir sus metas profesionales. Si se unen las fuerzas se agranda el poder de cada una. (Sara Berbel, 2013).

Internet es un espacio óptimo para promover el liderazgo y el empoderamiento de las mujeres. Es idóneo ya que es un espacio horizontal, su estructura es plana y porqué las mujeres siempre han tejido redes en el ámbito privado y personal.

La presencia en internet puede generar más sinergias, permite superar la falta de tiempo y la escasez de información. (Lourdes Muñoz, 2010).

Durante años, el factor de la formación (o la falta de ella) ha sido clave para explicar la escasa presencia de mujeres

en puestos de dirección. Pero este argumento ya no tiene valor, ya que el nivel formativo femenino es superior al masculino. (Sara Berbel, 2013)

Anteriormente he mencionado el establecimiento de las redes formales e informales como una principal estrategia para llegar al poder.

Otra estrategia sería el dominio de una comunicación externa y asertiva, imprescindible para triunfar en la mayoría de profesiones y alcanzar el poder en la organización.

Las mujeres aún muestran dificultades en la capacidad comunicativa.

Los análisis explican que en el período escolar y universitario, el alumnado varón hace más uso de la palabra en público. En los debates, conferencias o mesas redondas hay menor presencia de mujeres, son menos invitadas que los hombres o es más difícil lograr que acepten participar. Muchas mujeres se sienten incómodas ante los medios de comunicación o hablando en público y rehúyen su participación. (Sara Berbel, 2013).

Ambos sexos usan los mismos mecanismos lingüísticos en la conversación, pero pueden llegar a tener significados interactivos diferentes.

Ellos comunican directamente, sin circunloquios, con seguridad y convicción. Ellas intervienen con mayor suavidad, tienden a enmudecer, se muestran menos seguras, explícitas y poco contundentes. Con frecuencia desarrollan esta conducta y les sirve como defensa ante posibles ataques argumentales. Esta diferencia de uso lingüístico proviene del estilo aprendido a lo largo del proceso de socialización diferenciado por género. (Estrella Montolio, 2010)

Las mujeres disimulan sus seguridades y a no proclamar sus méritos ni éxitos para no mostrar soberbia o provocar temor en los oyentes de sus intervenciones en público con el mecanismo de “autodisminución ritual”. Este mecanismo incluye no expresar los éxitos propios, la extrema modestia, intentando mostrarse amable y poco asertiva y ensalzando las virtudes ajenas y silenciando las propias.

El riesgo aparece cuando las mujeres dialogan con personas que no conocen las pautas del “patrón de modestia ritual” femenino, como ocurre en los hombres, que no practican ese tipo de discurso y pueden interpretar sus palabras de manera literal, como

expresión de inseguridad o incapacidad de la oradora.

Ninguna de las líneas a que la educación diferenciada conduce es adecuada para transmitir los mensajes con claridad y lograr el impacto deseado. La asertividad es la mejor forma de defender los propios enunciados sin agredir a nadie, las mujeres deben aprender a desarrollar esta conducta y expresar con mayor seguridad, firmeza y convicción sus ideas. (Sara Berbel, 2013)

Como última estrategia para el crecimiento profesional es el “mentoring”. Un proceso dónde una persona con experiencia (mentor o mentora) enseña, guía, aconseja, apoya a otra (mentorada) en su desarrollo personal y profesional. Se formaliza una relación impersonal, de confianza mutua y proporciona beneficios a ambas partes.

En el siglo XX, se comienza a aplicar en la empresa como una nueva forma de gestión de los recursos humanos y como una nueva técnica de formación y entrenamiento de las personas trabajadoras.

Los análisis realizados a directivas, han mostrado que uno de los obstáculos del

acceso a puestos de dirección es la carencia de mentores o mentoras. Hay una falta de referentes femeninas en puestos de poder y de las dificultades de las que ocupan tales cargos para dedicar tiempo a otras mujeres.

Se han impulsado procesos de mentoría formalizada a través de organismos por la igualdad públicos o privados para dotar a las mujeres a promocionarse en el ámbito personal y profesional y poner en contacto a mujeres en diferentes niveles de las estructuras organizativas.

PLAN DE IGUALDAD: EJEMPLO DE TECHO DE CRISTAL

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, para conseguir en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo.

En el artículo presente se revisa el Plan de igualdad de la Universidad Rovira i Virgili de la ciudad de Tarragona para conocer la situación laboral del período 2009-2010 de las mujeres y hombres trabajadores e ilustrar el fenómeno del techo de cristal.

El año 2010, el “Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i

Virgili” elaboró el segundo Plan de Igualdad (2011-2015) acabado el periodo de vigencia del primero. Éste se articula en seis ejes y se concreta en 56 medidas, se nombran los órganos responsables para implantarlas y su temporalidad.

En el año 2006 la Universidad realizó un diagnóstico sobre la situación en materia de igualdad entre hombres y mujeres, concretamente un análisis de la situación del personal docente e investigador.

El estudio permitió constatar diferentes aspectos de las diferencias más relevantes entre la trayectoria laboral de hombres y mujeres.

La situación entre hombres y mujeres en la universidad es desigual. La desigualdad se encuentra en la jerarquía laboral (en la cual tienen mejor acceso los hombres) y no existen las mismas facilidades en la trayectoria laboral.

En el año 2010, los hombres y mujeres del PDI presentan un acceso desigual por razón de origen y por factores propios de la dinámica universitaria. Hay más hombres (882) que mujeres (667) entre el personal docente e investigador de la Universidad.

En cuanto a la distribución del personal por ámbito de conocimiento, existe un predominio masculino en muchos de los ámbitos de conocimiento y categorías laborales. De los adscritos en el ámbito de ciencias tecnológicas y experimentales, un 69% son hombres y un 31% mujeres. En las ciencias sociales, un 57% son hombres y un 43% son mujeres. Seguidamente, en el ámbito de las humanidades, un 53% de hombres respecto a un 47% de mujeres. El ámbito más feminizado es el de las ciencias de la salud, donde un 54% son mujeres y un 46% hombres. En general, hay más presencia masculina en todos los ámbitos.

El análisis realizado también muestra una distribución desigual de los sexos según la categoría laboral del colectivo del PDI de la URV. Las mujeres ocupan categorías que se denominan de menos cualificación (catedráticas de escuela universitaria, titulares de escuela universitaria y como becarias) y los hombres en las categorías más cualificadas (catedráticos de universidad, titulares de universidad y asociados)

Se observa que el 78,5% de los catedráticos son hombres, mientras que un 21,5% son mujeres.

En las tres categorías situadas en la parte alta de la jerarquía universitaria (Catedrático/a de Universidad, Titular de Escuela Universitaria y Catedrático/a de Escuela Universitaria) se encuentran 266 hombres y 141 mujeres.

En la categoría de Titular de Escuela Universitaria es dónde se encuentra más presencia femenina que masculina. Esto nos indica que tanto por la categoría de catedráticos y catedráticas como para la de titulares, los hombres tienden a serlo de universidad y las mujeres de escuela universitaria.

En cuanto a la categoría de becarios y becarias, encontramos más desigualdades, una de cada tres mujeres del PDI son becarias (32,01%) delante de una proporción inferior para los hombres, uno de cada cinco (25,31%).

El diagnóstico también nos informa de los datos relativos a la incorporación del personal durante las plazas convocadas en el curso 2009-10, de 102 plazas, 42 fueron asignadas por mujeres y 60 por hombres.

El documento presenta datos sobre la participación de hombres y mujeres en grupos de investigación. Existen 129 grupos con proyectos de investigación, de los cuales solo 58 del total no son paritarios. Se

puede decir que ha habido una mejora de la situación de las mujeres en puestos de representación de equipos de proyectos de investigación.

Se detectó una subrepresentación de las mujeres como investigadoras principales (55) y una sobrerrepresentación de hombres como investigadores principales (119). Esta subrepresentación de las mujeres respecto a los hombres también se refleja claramente en el número de personas distinguidas en el año 2010, de las 20 personas distinguidas, 3 fueron mujeres y 17 hombres.

En el documento se recogen datos sobre la presencia de hombres y mujeres en el Claustro Universitario, en los cargos unipersonales correspondientes a las direcciones de los departamentos y decanos y direcciones de centros se presenta menos presencia femenina.

En el conjunto del colectivo del personal administrativo y de servicios de la URV, el año 2011, las mujeres son mayoritarias.

Se muestran fuertes diferencias entre hombres y mujeres según la categoría laboral. La gran mayoría de mujeres del PAS, 61,08%, están en un régimen jurídico de funcionarias, mientras que

los hombres, un 26,61%. Entre el personal contratado en régimen personal laboral, la tendencia se invierte, un 73,39% son hombres y un 38.92%, mujeres.

Se analizó la distribución por categorías en relación con el total de cada sexo, detectando una pequeña segregación ocupacional en la distribución de hombres y mujeres en los puestos de trabajo del PAS.

Se constata que la presencia de las mujeres en las categorías más alta y más baja de la jerarquía es menor que el peso porcentual de los hombres.

Inversamente, la presencia masculina es superior a la que les correspondería por distribución porcentual en las categorías extremas, mientras que su peso porcentual es menor en las categorías intermedias.

En cuanto al personal funcionario, hay más concentración de hombres en el extremo superior como inferior de la escalera jerárquica, y las mujeres se encuentran en los escalones intermedios.

En la categoría de funcionarios con tarea de auxiliares de servicios aparece una fuerte concentración masculina, de los 13 hombres que forman parte

representan uno de cada cinco hombres (20,97%), mientras que las 18 mujeres significan solo un 5,68% de su colectivo.

Aparece un porcentaje similar entre hombres y mujeres en el personal laboral del PAS (41,58% mujeres y 40,35% hombres). El grupo I de técnico o técnica del grupo es la categoría donde se concentran más mujeres. En el grupo II de técnico o técnica del grupo la situación se invierte, los hombres presentan más concentración (28,08%) y las mujeres (20,30%). En el grupo III de técnico o técnica del grupo hay más cantidad de mujeres (34,65%) respecto a los hombres (28,07%). Y por último, en el grupo IV formado por técnicos y técnicas auxiliares hay una igualdad de género, 3.47% de las mujeres frente al 3.51% de los hombres.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

El objetivo general de este trabajo ha sido el conocer porqué, todavía hoy, existe una resistencia del fenómeno del techo de cristal.

A pesar de que las mujeres se han ido incorporando progresivamente en el mercado laboral, aún aparecen

obstáculos que impiden su acceso a puestos de responsabilidad.

A partir de la literatura revisada, se pone de relieve la existencia de unos obstáculos significativos que dificultan el progreso de las mujeres, ya sean variables internas como externas.

Existen raíces estructurales y culturales que hacen que mujeres y hombres estén valorados diferentemente en su vida laboral. Aunque han habido avances en la incorporación de la mujer en el mundo profesional, el peso de los estereotipos, la persistencia de los prejuicios y el proceso de socialización continúan siendo aspectos clave de freno para los procesos de igualdad de acceso a los puestos de responsabilidad y poder.

Constantemente, se asocia la igualdad como un tema exclusivamente de mujeres. La igualdad no implica sólo a ellas, es un asunto de hombres y mujeres.

Para profundizar en la situación, surgen recomendaciones y estrategias para que las asimetrías de género y poder encuentren un camino de equilibrio y empoderar las mujeres a que asuman ámbitos de poder y liderazgo. Destacan entre ellas la mentoría y las redes

sociales (networking) como prácticas que generan beneficios en el crecimiento personal y éxito en la carrera profesional de las mujeres.

Finalmente, la revisión del plan de igualdad de la Universidad Rovira i Virgili han permitido esclarecer la diferente representación de hombres y mujeres en las diferentes categorías laborales. La realidad nos demuestra la presencia del fenómeno del techo de cristal.

Agradecimientos

Muchas personas han contribuido en el desarrollo de este trabajo de diferente forma, y quiero agradecerse.

A mi familia, por su apoyo incondicional y ser mi mayor fuente de inspiración.

A mi pareja, por estar siempre ahí y creer en mí.

A mis amigas, por compartir la misma experiencia y creer en mí constantemente.

A mi tutora, Ramona Torrens, por su comprensión, ayuda y cercanía durante todo el proceso.

A mi tutora de prácticas, Montse García, por ofrecerme su conocimiento y apoyarme.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, Celia (1990). *Mujeres, Feminismo y Poder*. Fórum de Política Feminista
- Cuadrado, I. y Navas, M. (2000). *La técnica del meta-análisis aplicada al estudio del liderazgo y el género: Resultados e implicaciones*. Revista de Psicología General y Aplicada
- Cuadrado, I. y Molero, F. (2002). *Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
- Cuadrado, I. (2003). *¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección*. Revista de Psicología Social
- Cuadrado, I., Navas, M. y Molero, F. (2004). *El acceso de las mujeres a puestos directivos: Género, contexto organizacional y estilos de liderazgo*. Revista de Psicología General y Aplicada, 57 (2), 181-192. Número monográfico “La psicología y el acceso de la mujer a la función directiva” (Coordinadores: J. Francisco Morales e Isabel Cuadrado).
- Cuadrado, I. (2004). *Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes*. Psicothema
- Morales, J. F. y Cuadrado, I. (2004). *Introducción: Teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos*. Revista de Psicología General y Aplicada, 57 (2), 135-146. Número monográfico “La psicología y el acceso de la mujer a la función directiva” (Coordinadores: J. Francisco Morales e Isabel Cuadrado). X
- Cuadrado, I. y Morales, J. F. (2007). *Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 23 (2), 183-202.
- Cuadrado, I., Morales, J. F. y Recio, P. (2008). *Women’ access to managerial position: An experimental study about leadership styles and gender*. The Spanish Journal of Psychology, 11
- Quiles, M^a N., Morera, D., Correa, A., Navas, M. S., Gómez-Berrocal, C. y Cuadrado, I. (2008). *El prejuicio*

hacia las mujeres: ¿infrahumanización o infravaloración? Revista de Psicología Social, 23

C., Cuadrado, I. y Molero, F. (2013). Think manager-think male en adolescentes y su relación con el sexismo y las emociones en liderazgo. The Spanish Journal of Psychology

Muñoz, L. (2010) “*Internet un espacio de empoderamiento de las mujeres*”

Valcárcel, A. (1997) “*La política de las mujeres*. Madrid: cátedra

Referencias de Internet

http://www.urv.cat/media/upload//arxiu/s/igualtat/Donesiciencia/Publicacions/II_Plan_Igualdad_URV.pdf

http://www.eldiario.es/donesenxarxa/techo_de_cristal-desigualdad_6_205839444.html

<http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>

<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597002.pdf>

http://www.f-3.net/defentsoria/2008/documentos/Elena_Martinez_Tola.pdf

<http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/Sostre%20de%20vidre.pdf>

<http://www.tdx.cat/handle/10803/7951;jsessionid=819890B2039749512BFA9D1675593804.tdx2>

<http://donesdirectives.wordpress.com/>

<http://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/mujer-directiva-inspirando.pdf>

<http://www.pwc.es/es/sala-prensa/notas-prensa/2014/assets/indice-pwc-women-in-work.pdf>

http://www20.gencat.cat/docs/empresaiocupacio/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/Estrategias_liderazgo.pdf

http://www.pazydesarrollo.org/pdf/politica_genero.pdf

<http://www.catalyst.org/media/companies-more-women-board-directors->

experience-higher-financial-
performance-according-latest



Mujer y poder: carrera de obstáculos by [Miret Marin, Ester](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional License](#).

Puede hallar permisos más allá de los concedidos con esta licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>