

Techos y precipicios de cristal en la economía



Sara Berbel

El resistente techo de cristal está formado por factores internos y externos a las propias mujeres y, de entre ellos, podríamos destacar los estereotipos, los prejuicios y la propia estructura social

Aunque me propongo hablar de obstáculos y dificultades todavía existentes en el mundo económico en relación a las mujeres, quiero señalar que lo hago desde la óptica de la resistencia y el ánimo de victoria, nunca desde la derrota. En épocas de crisis globales como la actual, cuando se denuncian retrocesos en la igualdad en tantos países, me gusta recordar la gesta de nuestras antecesoras sufragistas y la valentía y empoderamiento que demostraron al firmar el manifiesto de Séneca Falls en 1848. De las cien personas que lo suscribieron (setenta mujeres y treinta varones comprometidos con la igualdad) sólo una de ellas logró ver el resultado de su lucha, ya en su ancianidad, Mrs. Charlotte Woodward. Este hecho sirve de estímulo en momentos de desesperanza ya que todas las luchas que llevamos a cabo tienen su efecto, aunque a veces tenga que pasar más de una generación para observarlo.

Las investigadoras feministas hemos diagnosticado hace tiempo las dificultades que para las mujeres supone alcanzar el poder en cualquiera de sus ámbitos: político, económico, mediático, académico o cultural. El concepto de *“techo de cristal”* apareció precisamente para definir de forma metafórica esa realidad intangible según la cual existe un obstáculo invisible que impide la promoción de las mujeres en sus carreras profesionales. Y es invisible porque, aparentemente, todo se realiza de forma igualitaria. Las evidencias del techo de cristal son el escaso 16% de mujeres directivas en las grandes empresas, el 14% de catedráticas en las universidades, el 12% de alcaldesas, el 29% de emprendedoras y así podríamos seguir en un largo etcétera.

El resistente techo de cristal está formado por factores internos y externos a las propias mujeres y, de entre ellos, podríamos destacar los estereotipos, los prejuicios y la propia estructura social.

Los *estereotipos* son creencias que la sociedad comparte respecto a cómo son y cómo deben comportarse los seres humanos de acuerdo a su adscripción al sexo femenino o masculino. Todavía predomina la creencia de que las mujeres son emocionales, sensibles y sumisas,

mientras que a los hombres se les considera enérgicos, valientes y agresivos. Estos estereotipos son letales para el desarrollo libre de las capacidades de cada persona, sea en su vida personal, profesional o en el ejercicio del liderazgo. A modo de corsés, implican un mandato de actuación que penaliza a quien no se ajusta a él, a semejanza del *lecho de Procusto* a la entrada de la mítica Atenas. Las mujeres resultan doblemente perjudicadas al ser las características, adscritas a ellas, menos valoradas en el mundo público y empresarial.

Por su parte, los *prejuicios*, como su propia palabra indica, se basan en valoraciones previas a cualquier análisis científico u objetivable, respecto a cómo son o deben ser las personas. En el caso de las mujeres, el prejuicio ampliamente extendido es que no están preparadas para gobernar ni para ejercer el poder y, cuando lo hacen, son especialmente dañinas para quienes están en su entorno. Diversos estudios muestran que menos de un 10% de mujeres prefieren a otra mujer como jefa.

“ Los prejuicios afectan también a las propias mujeres a la hora de tomar el poder

Los prejuicios afectan también a las propias mujeres a la hora de tomar el poder. Se activan en muchas de ellas miedos relacionados con el abandono, con el hecho de ser tachadas de egoístas o ambiciosas si pelean por un puesto de decisión o incluso el temor a que el poder pueda destruirlas. Siglos de sometimiento han dibujado como deseable a la mujer sumisa y vulnerable (no hay más que ver las imágenes de los medios de comunicación) y, como odiosa y aversiva, a aquella que detenta el poder (la sempiterna bruja o madrastra de los cuentos infantiles). Sin embargo, como señala Amelia Valcárcel, el poder es el instrumento para poder transformar las estructuras sociales de acuerdo a la ideología feminista de igualdad democrática. El poder es la capacidad de realizar, de diseñar, de transformar, de crear; las mujeres no podemos renunciar a influir en el mundo.

Si a los prejuicios y estereotipos sumamos una *estructura organizativa y laboral* deficiente, que obliga a las mujeres a dobles e incluso triples jornadas que impiden la conciliación de los diversos ámbitos de la vida, hallamos el dibujo de un techo de cristal firmemente construido y difícilmente rompible. Las mujeres siguen copando la mayoría de contratos a tiempo parcial y no porque ellas los escojan, sino porque no se les ofrecen de otro tipo al considerarse, desde el imaginario colectivo, que ellas deberán cuidar del hogar y de las personas dependientes. Esta precariedad laboral incide también en el mantenimiento de la brecha salarial, en un menor nivel adquisitivo y en la escasa proporción de mujeres en lugares de decisión, ya que es muy difícil promocionarse en una organización si no se trabaja a tiempo completo o si se está saliendo y entrando con relativa frecuencia del mercado laboral.

Por todo ello, los movimientos de mujeres han saludado con entusiasmo las noticias que han ido llegando conforme algunas directivas están alcanzando puestos de poder en empresas que habían fracasado, previamente, en manos masculinas. El paradigma fue Islandia, en donde la mala gestión y la crisis de la burbuja financiera condujeron a la quiebra a los tres principales bancos del país. Al tiempo que una socialdemócrata accedía a la presidencia del gobierno, dos

de estas entidades financieras pasaron a ser dirigidas por mujeres. Parecía que por fin se reconocía el talento femenino en la dirección.

Sin embargo, estudios posteriores advierten contra el riesgo de que se contrate a directivas en épocas de crisis o ante malos resultados empresariales. Podría ser que se estuviera destinando a las mujeres a puestos peligrosos y complicados que nadie más quiere, o que otros hombres de su mismo nivel han desechado. Al parecer, está extendiéndose la tendencia a reservar para las mujeres los peores puestos o aquellos que tienen mayor riesgo de fracasar. Es el fenómeno llamado “*glass cliff*” o precipicio de cristal (Ryan y Haslam, 2005) contra el que hay que estar alerta al ser tan invisible como el techo de cristal y construido, en realidad, por los mismos estereotipos y prejuicios.

En consecuencia, para romper el techo de cristal resulta necesario abordar el cambio profundo en la estructura laboral, en el reparto de roles en el hogar (la llamada corresponsabilidad), así como en la presencia de mujeres en puestos de decisión, estando alertas a las ofertas que puedan resultar un regalo envenenado: puestos de dirección, sí, pero también los de perspectivas exitosas y halagüeñas. Y, por encima de todo, la educación en las convicciones feministas a niños y niñas, en el empoderamiento colectivo, en la autoestima de las niñas que mañana serán mujeres para que tengan derecho a decidir sus vidas y disfrutar de la plena igualdad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Berbel, Sara (2004). *Sin cadenas. Nuevas formas de libertad en el siglo XXI*. Madrid, Narcea.
- Berbel, Sara (2013). *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Barcelona: Aresta.
- Berbel, Sara (2014). Liderazgo y género: Análisis de las divergencias conceptuales y sus efectos en la teoría y práctica feminista. *Quaderns de Psicologia*, 16(1), 73-84. Extraído de: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1204>
- Ryan, Michelle y Haslam, Alex (2005). The glass cliff. Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, Vol 16, pp. 81-90.
- Valcárcel, Amelia (2007). El techo de cristal en las empresas. En Martínez Ten, C. y González, P. (Coord.). *Las mujeres en la dirección de las empresas*. Santander: Ed. Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

REFERENCIA CURRICULAR

Sara Berbel Sánchez es Doctora en Psicología Social por la Universidad de Barcelona y directora de *Empowerment Hub*, un proyecto para el empoderamiento personal, profesional y social. Ha sido Directora General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo de la Generalitat de Cataluña, Presidenta del Institut Català de les Dones y Coordinadora de programas de igualdad y economía social en el Ayuntamiento de Barcelona. En 2012 fue invitada por el *Department of State* de los EUA como experta en liderazgo y género junto con 11 representantes europeas de

otros países. Ha recibido el *Premio Aspasia a la Equidad de Género* otorgado por las Directivas y Profesionales de la Acción Social y el Observatorio del Tercer Sector en 2014. Más información en: <http://saraberbel.com> y en <http://www.empowermenthub.org>

Secciones: [Con las de acá](#), [Opinando con](#)