

Discriminación laboral por género: Una mirada desde el Efecto Techo de Cristal.

Autora: Carols Amira Meza Martínez¹

Resumen.

La lucha de las mujeres por ingresar al mercado laboral ha generado efectos positivos en sus vidas pues ha permitido, en algunos casos, el mejoramiento de su status social en cuanto a la posibilidad de decidir sobre su rol productivo y reproductivo. Sin embargo, este mercado también ha obstaculizado el escalonamiento femenino limitando el acceso a cargos directivos, estratégicos o de decisión, como si hubiese una barrera invisible conocida como *efecto techo de cristal*. Este artículo de revisión realiza un acercamiento a tal efecto desde su conceptualización, la teoría que lo sustenta, su aplicación empírica y en las políticas públicas, para así comprender las dinámicas propias de la discriminación laboral por género en algunos países de Iberoamérica. Los principales hallazgos sugieren que la discriminación ocupacional y salarial hacia las mujeres que perpetúan la segregación es causada por prejuicios sociales determinados por la división sexual del trabajo, pues el nivel educativo y la experiencia laboral no son en últimas las que causan el estancamiento de las mujeres, lo que indica que los mercados están funcionando sin equidad.

Palabras Clave: techo de cristal, mercado laboral, división sexual del trabajo, Políticas Públicas.

Calificación JEL: J31, J38, J70, J71, J72

Línea de investigación: Subjetividades, acción colectiva y transformación social

Abstract

The struggle of women to be part of the labor market has generated positive effects on their lives. In some cases, women improve their social status in terms of deciding on their productive and reproductive roles. However, this market has also hampered female escalation by limiting access to management, strategic or decision-making positions, as if there would be an invisible barrier known as the glass ceiling effect.

This article takes a closer look on the conceptualization and public policies regarding women rights, in order to understand gender discrimination dynamics in some countries of Latin America. One of the main findings, suggest that occupational and wage discrimination towards women perpetuate segregation caused by social prejudices determined by sexual division of labor, since the educational level and experience are not the only causes of stagnation for this gender. This scenario indicates that markets are working without equity.

Keywords: glass ceiling, labor market, sexual division of the work, public policies.

JEL Rating: J31, J38, J70, J71, J72

Introducción

¹ Economista de la Universidad de la Salle y candidata a Magister de la Maestría en Planeación para el Desarrollo de la Universidad Santo Tomás. carolsmeza@usantotomas.edu.co

En ocasiones, el trabajo puede llegar a ser concebido como la función de ejercer una profesión u ocupación en un proceso de intercambio donde la recompensa al trabajador es un pago o salario. Sin embargo, esta concepción lo liga únicamente al mercado laboral y deja de lado el trabajo no remunerado, que incluye las labores domésticas y de cuidado.

Para las mujeres el trabajo no solo representa la generación de intercambios sino que se convierte en un ejercicio de empoderamiento² femenino³, pues ellas generan un mayor control sobre aspectos claves de sus vidas cuestionando su condición de subordinación en la sociedad. De esta manera, las mujeres renegocian las relaciones para participar y ejercer su papel en distintas esferas -públicas y privadas-, lo que se traduce en la posibilidad de reestructurar las sociedades con una distribución más justa y democrática del poder (Kabeer, 2012).

En el mercado laboral este empoderamiento fomenta beneficios, pues refleja retribuciones económicas y sociales que incluyen tanto la satisfacción de necesidades prácticas y personales -alimentación, vestido, vivienda- como de intereses estratégicos -educación, participación política- (García, 2009), que en condiciones equitativas pueden romper con las situaciones de marginación a las que las mujeres se han tenido que someter durante décadas.

Así el mercado laboral se convierte en un peldaño importante para que las mujeres participen en la esfera productiva, como un vehículo de inserción y movilidad social, toda vez que contribuye a transformar sus ideas y expectativas, la forma en que se manifiestan y se relacionan, y ante todo, permite generar estrategias colectivas para integrar a la población en el camino hacia el desarrollo (Rosales & Esquenzi, 2017: 111)

A pesar de esta mirada positiva, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha traído consigo problemas de discriminación en cuanto al acceso, condiciones, retribución y permanencia, causado entre otras por la división sexual del trabajo, lo que genera una situación de inequidad entre hombres y mujeres.

Estos castigos son más intensos cuando se trata de promociones a los niveles directivos, ya que las tasas relativas de mujeres que son promovidas a niveles decisorios y estratégicos disminuyen con el nivel de la jerarquía (Meza & Mora, 2013), lo que se conoce como *efecto techo de cristal*⁴ que alude a una barrera invisible que origina obstáculos a las mujeres para alcanzar la cima de los escalones jerárquicos limitando el desarrollo de su carrera laboral y a su vez generando discriminaciones salariales y ocupacionales (Bucheli & Sanromán, 2005).

El efecto techo de cristal se convierte entonces, en una forma de analizar la carrera profesional de las mujeres permitiendo comprender cómo ellas logran alcanzar cargos importantes en la escala media, pero cuando buscan un escalonamiento hacia la escala alta se topan con barreras que imposibilitan continuar con mayores logros, lo que es un resultado

² Compréndase como empoderamiento la identificación de capacidades necesarias para demandar y ejercer derechos, en grupos en situación de vulnerabilidad. Aspecto ligado a la participación activa de las mujeres para fomentar su desarrollo (De la Cruz, 2007: 22)

³ Las manifestaciones frente a la importancia del empoderamiento de las mujeres tienen sus raíces en las movilizaciones populares, en especial feministas, que visibilizaron la relación entre género y desarrollo. Estas han tenido como objetivo exponer como las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres bloquea la capacidad de ellas para participar e influir en los procesos de desarrollo y destacan el empoderamiento femenino para promover esta capacidad tanto a nivel individual como a nivel colectivo (Kabeer, 2012).

⁴ El efecto techo de cristal se utilizará como categoría para sustentar la discriminación ocupacional hacia las mujeres.

derivado de la división sexual del trabajo como determinante de los prejuicios sociales y de una cultura androcéntrica que incide en la discriminación de género en el ámbito laboral (Bustos, 2002).

Además, este efecto introduce al debate las distintas situaciones que experimentan las mujeres por causa del bajo o nulo reconocimiento de sus aportes a las sociedades y a la economía motivado por la subordinación histórica y cultural hacia ellas (Pérez, 2003), lo que limita el desarrollo con equidades.

Es importante mencionar que incluir el enfoque género en el desarrollo humano resulta pertinente ya que permite, no sólo reconocer las condiciones de desventaja que enfrentan las mujeres sino que impulsa a la reflexión frente al fortalecimiento de sus habilidades y capacidades que conlleven al goce efectivo de sus libertades, generando transformaciones necesarias para alcanzar niveles de desarrollo personal y colectivo cada vez mejores.

Estas y otras consideraciones fundamentan este artículo, en el que se realizó una revisión documental a partir de 73 artículos e investigaciones, los cuales pasaron por una estructuración conceptual previa que permitió la identificación de patrones que se clasificaron en tres categorías que afectan directamente a las mujeres en el mercado laboral: discriminación ocupacional, discriminación salarial y la división sexual del trabajo. Como resultado, se ahondó en las políticas públicas de equidad de género de España, Colombia, Uruguay y México⁶ principalmente entre el 2000 y el 2017⁷.

Este artículo está dividido en cuatro partes. La primera *El efecto techo de cristal: perspectivas sobre la discriminación laboral de las mujeres* donde se presenta cómo este efecto explica la discriminación ocupacional y segregación vertical permitiendo generar algunas comprensiones frente a las relaciones sociales que dan paso a la discriminación laboral por géneros.

La segunda, *El techo de cristal: discusiones teóricas y empíricas*, donde se presentan tres teorías que fundamentan la discriminación laboral por género y los principales resultados de las investigaciones revisadas que concuerdan empíricamente con la existencia del techo de cristal, además de explorar las políticas públicas de equidad de género en el mercado laboral en España, Colombia, Uruguay y México para conocer cuál es el trato que se le está dando a este tema en estos países. Esto con el objetivo de ampliar la visión del efecto techo de cristal, teniendo en cuenta no sólo los aportes académicos, sino contemplar la respuesta de los sectores sociales a través de la incidencia y de Gobierno. Con esta revisión, en una tercera parte se presenta la relación entre equidad de género y desarrollo humano para culminar con las conclusiones del artículo.

⁵ El concepto de desarrollo al que se refiere la autora es el de desarrollo humano como el aumento del rango de opciones, escogencias, posibilidades u oportunidades entre las cuales los seres humanos pueden elegir; está sustentado en la teoría del Desarrollo Humano, en particular en los trabajos desarrollados por Amartya Sen y Mahbub UIHaq (Ortuño, 2007) e introducido por Naciones Unidas a comienzos de la década de los 90.

⁶ La mayor cantidad de los artículos explorados se encuentran en España, Colombia, Uruguay y México y teniendo en cuenta que estos países también cuentan con un interesante proceso social y político en el diseño e implementación de políticas públicas de género, este artículo se centra en la segunda parte en estos países.

⁷ Entre 2000 y 2017 se ampliaron sus investigaciones en lo que se refiere a discriminación laboral por género, en especial desde la mirada del efecto techo de cristal.

⁸ Cabe aclarar que este artículo solamente tratará la visión binaria del género: hombre y mujer.

1. El Efecto Techo de Cristal: perspectivas sobre la discriminación laboral de las mujeres.

Históricamente en las distintas esferas de la cotidianidad, las relaciones entre hombres y mujeres han sido desequilibradas, causadas entre otros, por la subordinación de lo femenino ligada al manifiesto que expone a lo masculino como predominante, determinado por la naturalización de la construcción social arbitraria de lo biológico que motiva a la división sexual del trabajo, de acuerdo con la visión androcéntrica (Sandoval, 2002:1).

En primer lugar, cabe distinguir la diferencia entre sexo y género. Sexo es la condición biológica y fisiológica con la que nacemos los seres humanos que determina si somos hombres o mujeres, es decir en la lectura cultural y social el sexo es asignado dicotómicamente según la anatomía (Cabral & Maffia, 2003).

Por su parte el género es la construcción sociocultural establecida por las diferencias sexuales que promueve normas de comportamiento y relacionamiento entre hombres y mujeres a quienes se les ha asignado el género masculino y el género femenino, respectivamente. En esta asignación de géneros, lo masculino se relaciona con dureza, fuerza y carácter, mientras que lo femenino con delicadeza, debilidad e inseguridad, lo cual genera atributos diferenciados y complejos. Entonces, el género como interpretación social de lo biológico indica que lo que hace femenina a una mujer y masculino a un hombre no es la biología (el sexo), sino el constructo cultural que indica la posición de las mujeres y de los hombres así como asignación de sus actividades, limitaciones y posibilidades (Lamas, 1996: 108).

En esa asignación de atributos, el género se convierte en criterio básico de la organización social en donde existe un reparto desigual de roles y responsabilidades (Ortega, 2005), fomentando una “jerarquización de poderes” donde los hombres son los agentes dominantes generando un imaginario que los valores y experiencias masculinas son las normativas, imitables y deseables y por ende son estas esferas más valoradas, retribuidas y de orden superior, lo que representa el androcentrismo (González, 2013).

En tal contexto surgen la esfera pública y la privada. En la esfera pública resultan las decisiones que impulsan la vida social, política y económica que requieren de la razón, habilidad ligada a lo masculino -rol productivo-, mientras que en la esfera privada, el hogar, se requiere de sensibilidad y cuidados que están ligados a lo femenino quedando las mujeres reducidas a la familia -rol reproductivo- (Sánchez, 1986). De ahí, se genera la división sexual del trabajo, explicando la especialización de roles y tareas en función del sexo, que conlleva a la dominación sobre la capacidad de trabajo de las mujeres (De Barbieri, 1993).

La división sexual del trabajo, y por supuesto la delimitación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado, ha dificultado históricamente su acceso y permanencia en el mercado laboral en condiciones de equidad con los hombres (Abasolo, 2004). Aunque hay que reconocer que las mujeres en las últimas décadas han incrementado su participación en el mercado laboral ligado a mayores niveles educativos, esta no ha venido acompañada de mejores y mayores condiciones de permanencia y de calidad del empleo, dado que siguen restringidas por ejercer un doble rol en la sociedad -productivo y reproductivo- lo que hace que deban enfrentarse a desiguales formas de insertarse en el mercado de trabajo remunerado (T. Barberá, Dema, Estellés, & Devece, 2011).

Por lo anterior, resulta pertinente analizar la discriminación laboral como consecuencia derivada de la división sexual del trabajo y por ende de las respectivas posiciones sociales desempeñadas por hombres y mujeres en las estructuras organizacionales, (Barberá, Ramos, Sarrió, & Candela, 2002) ya que a pesar que pueden contar con las mismas competencias productivas, las mujeres reciben un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo o de condiciones de trabajo, tal y como otras poblaciones discriminadas -por raza, sexo, religión, preferencia sexual, etc.- (Guataquí, Baquero, & Sarmiento, 2000).

Fruto de los distintos tipos de discriminación se refuerza la posición dominante de los hombres en el mercado laboral, generando además la segregación por género: las mujeres se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento (Barberá et al., 2011: 987). Así, la segregación⁹ por género se convierte en una forma más de discriminación hacia las mujeres, pues en la medida que se ejerza la feminización y masculinización de las ocupaciones se reafirma que aquellas con mayor participación de mujeres tienen menor valoración social lo que redundará en el castigo en los salarios y frenos en la carreras laborales (Barberá et al., 2002).

1.1 El Efecto Techo de Cristal

El primer planteamiento frente al efecto techo de cristal se realizó en 1987 a través del libro *Breaking the glass ceiling: can women reach the top of America's largest corporations?* Donde Ann Morrison, Ellen Van Velsor (Ph.D) y Randall P. White (Ph.D) revelaron cómo el ambiente ejecutivo para las mujeres es diferente al de los hombres pues deben enfrentarse a obstáculos en el camino para alcanzar cargos en la estructura superior jerárquica de las organizaciones, como si existiese una barrera transparente que les impidiese acceder o ascender por mecanismos no siempre visibles de discriminación, como si existiera un “techo de cristal” (Ardanche & Celiberti, 2011: 9).

Desde allí, la categoría “Efecto techo de cristal” ha sido utilizada por diferentes ramas del conocimiento y movimientos sociales para sustentar la manifestación de la segregación vertical que sufren las mujeres, pues a pesar de contar con capacidad personal y profesional para ocupar niveles de mayor cualificación, responsabilidad y poder en diversos ámbitos, en determinado punto de su carrera laboral se ven estancadas (García, 2006), lo que demuestra problemas discriminatorios, dado que esta menor movilidad ascendente en términos ocupacionales también se convierte en un castigo en las remuneraciones (Bucheli & Sanromán, 2005).

Precisamente por ser barreras invisibles no desaparecen por sí solas, pues al generarse criterios o situaciones aparentemente neutros se pone a las mujeres en una desventaja particular (Barberá et al., 2011), ya que objetivamente no existen distinciones en cuanto al desempeño para explicar las desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a salario u ocupación (Bustos, 2002). Se reconoce que las barreras que componen el techo de cristal

⁹ En el campo laboral existen dos tipos de segregación por género: la segregación horizontal y la segregación vertical. La primera hace referencia a que a las mujeres se les concentra en ciertas ocupaciones o ramas de actividad económica, que por sus atributos en su mayoría son asociadas al sector servicios y de cuidado (Castillo, Novick, Rojo, & Tumini, 2007), mientras que la segunda hace referencia a la imposibilidad de las mujeres de ascender en las jerarquías organizacionales a cargos de poder o dirección, concentrándolas en cargos inferiores y medios, con menores salarios, cualificaciones y de menor responsabilidad (Abasolo, 2004).

son subjetivas alimentadas por aspectos relacionados con estereotipos de género (Riquelme & García, 2008: 259) que posibilitan el estancamiento de las mujeres en el desarrollo de sus carreras profesionales limitando sus potencialidades (Tomás, 2009).

Es importante anotar que estos aspectos que viabilizan el techo de cristal se catalogan como aspectos externos e internos. Los aspectos externos explican el limitado número de mujeres que ocupan cargos de alta responsabilidad, por la preferencia entre los estilos de liderazgo ligados al género y el sesgo del empleador para contratar mujeres u hombres para ocupar ciertos cargos. Por otra parte, los aspectos internos tienen en cuenta el contexto cultural, las expectativas y las preferencias de cada individuo para conformar los roles sociales de género (De Garay, 2013) que en su interacción afectan el desempeño laboral y frenan el acceso de las mujeres a cargos directivos (Riquelme & García, 2008).

Desde una mirada a los aspectos externos, se evidencia que el estilo de liderazgo femenino culturalmente es menos aceptado al considerarse menos efectivo, lo que condiciona que sean los hombres los más apropiados a ser líderes pues tradicionalmente son quienes están acostumbrados y entrenados para ejercer el poder (Fernández et al., 2010) dado que, en el imaginario del empleador inspiran i) mayor credibilidad en la toma de decisiones porque son más racionales; ii) fomentan el cumplimiento y responsabilidad por parte de los empleados y; iii) y promueven el orden dentro de las organizaciones (García, 2006), lo que les permite cumplir los objetivos organizacionales por sus atributos masculinos.

Sensación contraria genera el estilo de liderazgo femenino que es motivado por las emociones, lo que hace que se adopten conductas alimentadas por valores relacionados con intereses colectivistas (Cuadrado, Navas, & Molero, 2004), determinando que las mujeres no sean las más aptas para desenvolverse en un cargo de dirección.

Así, se tienen las posiciones del empleador que se basa en sus prejuicios para inclinarse en vincular o promover a más hombres que mujeres a los cargos directivos, ya que a las mujeres se les atribuye cualidades para desarrollar ocupaciones relacionadas con el cuidado y los servicios (Castillo, Novick, Rojo, & Tumini, 2007), y a los hombres cargos estratégicos que corresponden a unos valores, actitudes y aptitudes afines con la capacidad profesional de la dirección con el ejercicio del poder (Riquelme & García, 2008; Roquero, 2012), provocando que se asiente la idea que la dirección debe ser ocupada por aquella persona que posee rasgos de masculinidad “*think manager, think male*” (Fernández, López, Maeztu, & Martín, 2010), por lo que si una mujer desea acceder a un cargo directivo debe contar con suficientes atributos “masculinos” para que se le otorgue la confianza necesaria para realizar una labor exitosa.

Además algunas normas o políticas empresariales pueden favorecer la contratación y ascenso de los hombres (García, 2006) como los sistemas formales de promoción cuando cuentan con criterios de antigüedad o mérito, el cual genera limitaciones para las mujeres pues en el ejercicio de la maternidad generan periodos con interrupciones, dándose una ventaja en los hombres, pues ellos generalmente no sacrifican desarrollo profesional en favor de su vida familiar (Mateos, Gimeno & Escot, 2010), lo que profundiza la visión del doble rol que cumplen las mujeres en la sociedad y que limita su carrera profesional y laboral.

Ahora bien, frente a los aspectos internos se vuelven a resaltar los roles de género y la división sexual del trabajo, puesto que las responsabilidades que las mujeres asumen en el hogar y el

cuidado de las familias pueden impedirles la movilización en la organización y además compite con los tiempos que debe dedicársele a un cargo directivo (García, 2006) ya que en el imaginario del empleador se presenta que ellas van a tener mayores ausencias por la atención de los hogares.

En definitiva, la tradición social y cultural se termina convirtiendo en norma implícita y poderosa que condiciona a las mujeres a asumir unos roles ligados al ámbito doméstico y privado, de manera que la maternidad y las responsabilidades familiares como una “condición natural” son aspectos que frenan a las mujeres en su carrera por alcanzar cargos de mayor responsabilidad y decisión (Díez & Terrón, 2009:31).

Sumado a los imaginarios sociales, existe el miedo de las mujeres a defraudar las expectativas frente a su rol femenino –mujer dedicada a su hogar y a sus hijos- por falta de nuevos modelos que permitan una vida independiente ligada al éxito, además de la permanencia una cultura sexuada (Tomás, 2009) hacen que se constituya una barrera difícil de romper, pues termina siendo una lucha frente a un modelo que premia los valores masculinos (Burin, 2008).

En síntesis, factores sociales y actitudinales (Riquelme & García, 2008) relacionados con la cultura organizacional, los estereotipos de género y las responsabilidades familiares y de cuidado, se constituyen en obstáculos en la promoción profesional de las mujeres fracturando la posibilidad de la equidad de género en el mercado laboral.

2. El techo de cristal: discusiones teóricas y empíricas¹⁰

Son muchos los estudios e investigaciones desarrollados por académicos, grupos y movimientos sociales que intentan describir cómo las mujeres viven distintos tipos de discriminación en el mercado laboral desde el análisis de la categoría techo de cristal¹¹, identificando brechas existentes en cuanto ocupación, salario, participación, condiciones laborales, entre otras, que permiten comprender las situaciones a las que se deben enfrentar las mujeres en el momento que deciden salir a trabajar.

En lo que se refiere a este artículo, se abordará la teoría del gusto por la discriminación, la teoría de la discriminación estadística¹² y la teoría de la segmentación¹³, para aproximarse a una comprensión teórica de la discriminación laboral hacia las mujeres que, como se observa en la discusión, tiene sus raíces en fallas estructurales del mercado laboral sustentado en la división sexual del trabajo.

La *teoría del gusto por la discriminación* ha sido ampliamente utilizada para analizar la discriminación laboral desde el enfoque de género. Su promotor es el reconocido economista Gary Becker a través de su libro “*The economics of discrimination*” (1957) donde indica que

¹⁰ Los enfoques teóricos que se presentan en este aparte responden a la discriminación laboral desde un enfoque de género, teniendo en cuenta que la categoría Techo de Cristal no tiene fundamentación teórica propia como se pudo notar en la parte uno.

¹¹ A lo que se refiere a este artículo se referenciaron cinco reconocidos referentes teóricos, Becker (1957), Phelps (1972), Arrow (1973) y Doeringer y Piore (1971) y sobre la base de su sustentación teórica se hace la discusión empírica.

¹² No se entrará al detalle de la formalización de los modelos, sino de los efectos que causa en el mercado de trabajo desde un análisis de género la aplicación de estas teorías.

¹³ Si bien la división sexual del trabajo puede concebirse como una fundamentación teórica que sustenta el Efecto Techo de Cristal, esta fue abordada en la parte 1 como parte de la conceptualización y para el objetivo de este artículo no requiere ahondarse más en el tema.

el empleador al contar con prejuicios respecto a ciertas características personales se le hace complejo tolerar la presencia de candidatos o trabajadores con estos rasgos y prefiere sacrificar productividad a cambio de ejercer sus prejuicios (Guataquí *et al*, 2000).

En el mercado laboral este gusto por la discriminación genera efectos económicos en doble vía: sobre el grupo minoritario¹⁴ pues reduce sus ingresos reales (Meza & Mora, 2013) y sobre las empresas pues el empleador con tal de ejercer sus prejuicios estará dispuesto a pagar mayores salarios y contratar o ascender a su personal de acuerdo con sus preferencias, lo que disminuye sus utilidades (Abadía, 2005) y la productividad marginal (Rivera, 2012).

Es de anotar que la supervivencia de un empleador discriminador depende del tipo de mercado donde se encuentre. En el caso que se encuentre en un monopolio la discriminación puede ser más duradera por dos motivos: 1. hay un solo empleador y; 2. las ganancias están por encima de las competitivas, lo que le permite ejercer sus preferencias aunque tenga que sacrificar utilidades contratando a mayores costos (McConnell, 2003).

En cambio, en un mercado competitivo el ejercer las preferencias puede ser un motivo para salir del mercado por causa de los elevados costos que provocarían una reducción en las utilidades, por lo que el empleador sólo tendrá una salida, estar dispuesto a contratar a miembros del grupo minoritario pero con un castigo en los salarios que, en términos de género, significa que al ser hombres y mujeres sustitutos perfectos el empleador ejercerá discriminación salarial hacia las mujeres con tal de maximizar sus utilidades y permanecer en el mercado (Guataquí *et al*, 2000).

Por otra parte, la *teoría de la discriminación estadística* tiene como primeros expositores a Phelps (1972) y Arrow (1973) que basándose en la premisa que en un mercado competitivo la información es imperfecta y puede generar incertidumbre, el empleador preferirá tomar sus decisiones basándose en la información promedio con que cuente y así reducirá los riesgos (Rivera, 2012; Abadía, 2005), lo que castiga al grupo minoritario cuando sus características se alejan de la media del mercado (McConnell, 2003).

Esta teoría revisada desde la perspectiva de género sugiere que a las mujeres al atribuírseles menores niveles de educación, experiencia y tiempo para desarrollar jornadas laborales extensas por su doble rol -cuidado y laboral- (Guataquí *et al*, 2000) o por suponer que las mujeres tienen una forma de liderazgo más emocional para ocupar puestos directivos (Puyol, 2006), se alejan de la media del mercado y por ende se les castiga de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral le ofrece.

Por último, la *teoría de la segmentación*, tiene dentro de sus principales expositores a Doeringer y Piore (1971). Ésta nace como una crítica a la teoría del capital humano¹⁵ por el sustento dado al tratamiento de dos variables, experiencia y educación, para explicar la asignación de salarios (Fernández, 2010).

¹⁴ Para efectos de este artículo, el grupo minoritario serán las mujeres.

¹⁵ La teoría del capital humano desarrollada por Gary Becker (1964) indica que en un mercado competitivo la remuneración viene determinada exclusivamente por su productividad marginal tomando como base el stock de educación y experiencia que tenga el trabajador (Murillo & Simón, 2014)

Esta teoría sustenta que existen dos tipos de mercados: uno moderno y otro tradicional. El primero se caracteriza por ser un sector innovador y competitivo, con un amplio stock de capital, uso intensivo de la tecnología y de mano de obra altamente calificada, por lo que el empleador tiene pocos incentivos para generar alta rotación de personal pues logra estandarizar salarios, formar a su personal y mejorar sus métodos de contratación, operando la visión de la acumulación de capital (Espino, 2001). Esto permite que exista una interacción positiva entre oferta y demanda de trabajo, ya que los salarios se definen institucionalmente teniendo en cuenta las capacidades, la experiencia y antigüedad además de contar con estructuras jerárquicas claramente definidas (Janssen, 2005: 48).

En cambio, el mercado tradicional se caracteriza por operar con un pequeño stock de capital y bajo uso de tecnología e incluso la tecnología que se utiliza puede considerarse atrasada. Básicamente sus empresas se caracterizan por ser de pequeño tamaño, que no requieren personal con altas competencias incluyendo los trabajadores familiares no remunerados (Espino, 2001). Esto hace que no se presenten políticas claras de selección y promoción de personal ni de asignación de salarios, pues este mercado se caracteriza por la precariedad, la informalidad, las bajas oportunidades de promoción, la presencia de supervisiones arbitrarias y el alto índice de desempleo (Janssen, 2005).

Desde un análisis de género, la teoría de mercados segmentados permite comprender la existencia de la discriminación laboral hacia las mujeres. Teniendo en cuenta que existen prejuicios de los empleadores que las mujeres cuentan con menores niveles de educación y menor movilidad laboral, se estima que no cuentan con la estabilidad que requiere el sector moderno, por lo que se les castiga y terminan movilizándose al sector tradicional con mayor incertidumbre por su poca estabilidad y menores salarios (Torres & Pau, 2011), fomentando así segregación en el mercado laboral (Murillo & Simón, 2014).

2.1 Algunos resultados de evidencia empírica sobre la discriminación laboral hacia las mujeres¹⁶

Además de la conceptualización del techo de cristal y los enfoques teóricos que permiten un acercamiento de las diferentes formas de discriminación laboral por género, los trabajos empíricos enriquecen el análisis de las dinámicas socioeconómicas. Como no se trata de entrar en el detalle de las investigaciones sino mostrar que existen resultados y conclusiones en común, a continuación se presentan tres subcategorías que explican el efecto techo de cristal: i) la discriminación ocupacional, ii) la discriminación salarial y iii) la división sexual del trabajo.

¹⁶ La metodología utilizada fue de revisión y análisis documental donde se identificaron unos patrones conceptuales que emergieron los cuales se clasificaron en tres categorías que afectan directamente a las mujeres en el mercado laboral: discriminación ocupacional, discriminación salarial y la subjetividad. Si bien hubo estudios que trabajaron las tres subcategorías, a discreción de la autora fueron asignadas a una de ellas teniendo en cuenta la profundización de la categoría en el artículo revisado. Es importante anotar que se ponen en evidencia los resultados de las principales investigaciones y no de todo el universo analizado.

La metodología cuenta con las fases y etapas propuestas por Barbosa C, Barbosa H y Rodríguez (2013) frente a la revisión y análisis documental RAD.

En cuanto a la discriminación ocupacional¹⁷ su sustento se encuentra en la segregación, pues las mujeres permanecen en la base de las organizaciones muy a pesar del incremento del nivel educativo –similares e incluso mayores a la de los hombres-, las mayores tasas de actividad y ocupación alcanzadas por las últimas generaciones (Roquero, 2012; De Garay, 2013), pues se preservan barreras socioculturales y prejuicios para mantener feminizados cargos a partir de estereotipos de género –como es el caso de servicios generales, secretarias, asistentes, enfermeras, etc.- que a pesar de su importancia, en el imaginario de las estructuras organizacionales se valoran menos (Díaz, Verján, & Castrejón, 2014) intensificando la segregación horizontal.

En este contexto, se podría decir que existen territorios masculinos y femeninos en la estructura ocupacional, siendo los femeninos los que presentan peores condiciones laborales, baja remuneración y pocas posibilidades de desarrollo de la carrera laboral (Castillo et al., 2007) ya que preponderantemente ellas son ubicadas en puestos básicos con menores requerimientos de calificación (Martín, 2007) o en áreas organizacionales de apoyo que se traduce con el tiempo en menos mujeres en los niveles superiores (Torres & Pau, 2011). Lo que pone en evidencia cómo las trayectorias laborales de las mujeres comparativamente a las de hombres, tienden a generar desventajas toda vez que sus carreras laborales tienen menor movilidad entre cargos y tienen ritmos de ascenso más lentos (Viveros, 1997).

Uno de los factores que influyen en la escasez de directoras son las denominadas “redes invisibles”, que son tejidas por algunos hombres en la contra jornada laboral –que es el momento donde las mujeres están dedicadas a las responsabilidades del hogar y del cuidado- y que no son más que aquellas estrategias que utilizan para apoyarse mutuamente en la carrera para ocupar cargos en la jerarquía del poder (Díez et al, 2009), subrayando que al interior de las organizaciones se refuerzan las formas de masculinidad hegemónicas donde se generan alianzas que permiten comprender mejor la conducta individualista de los hombres (Viveros, 1997).

Como contrapropuesta, los movimientos feministas a través de la Carta de las Mujeres a la Humanidad promueven la sororidad¹⁸ como estrategia de resistencia a las prácticas de subordinación, entendida como la relación de hermandad y solidaridad entre las mujeres para crear redes de apoyo que promuevan cambios en prácticas sociales y culturales, como acciones básicas para el empoderamiento de las mujeres y de la construcción de una sociedad más equitativa (Lagarde, 2009).

Por su parte, los autores revisados concuerdan que las mujeres se encuentran estancadas en la base de las organizaciones como si estuvieran pegadas al piso¹⁹ independientemente de la rama de actividad económica. Incluso las que son consideradas feminizadas la presencia de mujeres en cargos de alta responsabilidad y decisión es mínima –ejemplo salud y educación-

¹⁷ Aquí se incluyeron los estudios e investigaciones que tenían cómo principal objeto de estudio el ascenso en la carrera profesional de las mujeres.

¹⁸ Este concepto puede ser profundizado estudiando a la Antropóloga Marcela Lagarde quien es una de las pioneras en acuñar este término para explicar y motivar la solidaridad y las relaciones positivas como fuente de la eliminación de las formas de opresión hacia las mujeres y conducir el camino hacia el empoderamiento femenino como soporte de la igualdad

¹⁹ Este concepto se conoce como piso pegajoso, que es otra forma de explicar cómo las mujeres se encuentran estancadas en cargos medios y bajos de las organizaciones con imposibilidad de ascender. Dado que también explica la segregación vertical como lo hace el efecto techo de cristal, no fue utilizado dentro del texto en aras de no confundir al lector.

(Caro, García, Rodríguez, & Jiménez, 2007), así la discriminación laboral que enfrentan las mujeres está estrechamente relacionada a la presencia de actitudes y conductas prejuiciosas y segregacionistas, enraizadas en el complejo sistema de relaciones de género en la sociedad (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD & OIT, 2013: 88), lo que concuerda con las teorías vistas.

Ejemplo en el sector de la educación que a pesar de ser considerado altamente feminizado presenta dificultades para el acceso a cargos de representación y alta responsabilidad por parte de las mujeres, conservando el imaginario que los hombres mayores competencias para ejercer autoridad (Fleta-Asín & Pan, 2017).

No obstante, en las Organizaciones No Gubernamentales –ONG- se detecta la incorporación de mujeres en la parte alta como parte del enfoque de reivindicación de género (Hernández, 2010), que es comprensible por la alta presencia de mujeres en la rama de actividad “Servicios Sociales” a la que hacen parte ONGs y fundaciones. Asimismo, en el sector público existe más presencia de mujeres en niveles de mayor responsabilidad en comparación con el sector privado, debido a la estructura burocrática de la función pública y la existencia de la carrera administrativa con reglas que logran neutralizar algunos efectos discriminatorios (Arango & Viveros, 1996: 7), como la ley de cuotas.

Desde la perspectiva salarial, vuelve adolecer el concepto de segregación para explicar sus causas pues los salarios son afectados de manera negativa por la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones (Barraza, 2010; Torres & Pau, 2011). Otra causa que explica la desigualdad salarial es que los hombres reciben más complementos salariales por mayor disponibilidad de extender su jornada teniendo un ingreso extra (Vázquez et al., 2015).

Sin embargo, la mayor parte de la brecha salarial no explicada por las distintas características productivas tiene su origen en cuestiones discriminatorias hacia las mujeres (Murillo & Simón, 2014). Tener personas dependientes a cargo, tener hijos –en especial menores de 5 años- o convivir con alguien –independientemente si es casado o en unión libre- genera barreras para acceder a un cargo de responsabilidad (Matus & Gallego, 2015; Meza & Mora, 2013) puesto que dentro de los prejuicios del empleador estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre, ya que se asume que tendrán menor productividad bajo el supuesto que las mujeres abandonarían su puesto por sus responsabilidades de cuidado y terminan penalizándolas con menores salarios (Tenjo, Ribero, & Bernat, 2005).

No es sólo el hecho de la maternidad lo que es una barrera en el ascenso de la carrera de las mujeres, sino la falta de corresponsabilidad en el ejercicio de la paternidad y de otras actividades de cuidado y del hogar lo que compite con los tiempos de las mujeres y les obliga a agudizar su doble rol (Díez et al, 2009), que en el imaginario de los empleados y empleadores es un papel casi exclusivo de ellas.

Incluso cuando las mujeres incursionan en el mercado laboral como empresarias, se tiene el imaginario que esto es posible cuando son mujeres solteras y sin hijos, aunque también está demostrado que tener familia no es impedimento para incursionar en el mundo empresarial pues las mujeres impulsan sus negocios con la alianza precisamente de los miembros del hogar, ya sea su pareja o sus progenitores (Da Gloria, 2017: 272).

Así, los autores concuerdan que el techo de cristal se basa en la división sexual del trabajo que gira en torno a valores y formas estratégicas que asocian la dirección a la masculinidad, por lo que los hombres se ven privilegiados en el momento de acceder a un cargo directivo ya que el modelo de pensamiento predominante y universal es el esquema masculino pues su pensamiento racional y analítico que conduce a la obtención de objetivos (Duque, 2004: 6), gracias a sus técnicas de individualidad e independencia (Beléndez, Hernández & Martín, 2009).

Desde la perspectiva feminista cultural, los mercados, independientemente si son competitivos o monopólicos, funcionan bajo principios basados en la estructura masculina y por ende van a privilegiar las formas de actuar y pensar masculinas, por lo que las mujeres se les hace casi imposible romper con ese condicionamiento, y como consecuencia, las mujeres quedan subordinadas a la estructura baja y media de las organizaciones limitando sus posibilidades de desarrollo (Duque, 2004: 6).

Sin embargo hay otras posiciones que indican que más que un estilo de liderazgo emocional, las mujeres lideran con estilos más democráticos y participativos fomentados en generar relaciones (Díez & Terrón, 2009) mientras que los hombres lo hacen de forma más autocrática en lógica de resultados. A pesar de esto no existen diferencias en la orientación a la tarea que haga creer que un estilo es mejor que el otro (García, 2006).

Incluso el Peterson Institute for International Economics y el Centro de Estudios EY al concluir su investigación ¿La diversidad de género es rentable? en 2016 en 13.017 empresas a nivel mundial sugiere que las empresas en las que el 30% de los cargos directivos son mujeres pueden mejorar su margen neto de utilidad²⁰ en un punto porcentual debido a la diversidad y aptitudes que aportan las mujeres a las empresas.

No obstante, no sólo los hombres mantienen la convicción que el liderazgo estratégico es una habilidad masculina, sino que muchas mujeres también tienen el imaginario que el éxito directivo, es una característica masculina que la poseen los hombres por naturaleza (Fernández et al., 2010) y terminan siendo ellas las que no tienen interés de ocupar estos cargos, como si existiera una auto segregación.

Nuevamente aparece la maternidad y cuidado de las familias como sustento de la segregación, pues hace que las mujeres se adhieran a las formas más convencionales frente a los roles y se estanquen en la base de las pirámides de las organizaciones de manera que terminan pagando un precio elevado frente a dos opciones aparentemente opuestas: reconocimiento al interior de las organizaciones y el ejercicio de la maternidad y el cuidado del hogar (Burin, 2008), lo que explica que la tradición patriarcal sigue siendo un impedimento para generar conciencia sobre las discriminaciones indirectas en el mercado laboral por motivo de prácticas culturales que determinan el ordenamiento social (Díez et al, 2009; Barberá et al., 2011).

A pesar de la masiva incorporación femenina al mercado laboral, se continúa con la creencia de los hombres como proveedores de los hogares y de las mujeres como aportantes

²⁰ Margen neto se define como ingreso menos costos y gastos operativos

complementarios, además de conservar la creencia que las tareas domésticas y del cuidado son labores de las mujeres, lo que redundaría en la inequitativa distribución del tiempo de trabajo que se refleja en las dificultades de las mujeres para armonizar su participación en la vida económica y laboral con las obligaciones reproductivas y del hogar (CEPAL, 2013: 51), lo que también significa que los estereotipos de género parecen no modificarse con la misma velocidad que las transformaciones sociales (Díaz & Rocha citados por Martínez & Camacho, 2017: 369)

En conclusión, a pesar de los avances de las mujeres en diversas esferas persisten déficits de trabajo decente²¹ y brechas en la participación laboral y ocupacional y en la distribución de los ingresos, incluso tener posiciones desventajosas en términos de ingresos cuando se obtienen estratos mayores de educación, así como en la distribución del tiempo no remunerado que hombres y mujeres dedican al cuidado de las familias (CEPAL et al., 2013:28).

Entre las causas más sobresalientes se encuentran los prejuicios del empleador frente a las competencias y estilos de liderazgo para ejercer un cargo directivo, aunque se demuestre mayor cualificación, es una de las causas que más fomenta el sesgo de género en el mercado laboral, pues las mujeres terminan siendo castigadas en términos ocupacionales y salariales (Guataquí et al., 2000), lo que hace notable la discriminación que viven las mujeres en el campo laboral por causa de la segregación.

Otra causa notable, es la división sexual del trabajo con el conjunto de roles que la sociedad le ha impuesto a mujeres y hombres, donde se impulsa a los hombres a tener ambiciones en el curso de su carrera laboral, mientras que a las mujeres se les avienta a pensar en su rol maternal y por ende, sacrifican sus aspiraciones profesionales. Es importante anotar que ejercer el doble rol en la sociedad en las mujeres implica mayor tiempo de trabajo -remunerado y no remunerado-, producto de la sobrecarga en la asignación de “funciones” en el mercado laboral y en la economía del cuidado, que dadas las dinámicas actuales, como la creciente urbanización y expansión territorial de las ciudades dificultan y aumentan los tiempos de traslado y, como consecuencia, restringe el tiempo disponible para el autocuidado y el ocio que incide directamente en la productividad y en el bienestar personal y la calidad de vida de las mujeres (Todaro, 2009: 46)

Para terminar, las barreras invisibles que componen el efecto techo de cristal se caracterizan por una aparente neutralización de todo tipo de discriminaciones lo que permite perpetuar las diferencias en torno al género y reproducir las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres (León, 1993); sin embargo, la manifestación empírica de la existencia de la discriminación laboral hacia las mujeres sumado a la lucha de los distintos movimientos sociales, en especial los feministas, han posibilitado que este tema se reconozca en la opinión pública, para integrar la participación de las mujeres en la agenda del desarrollo.

2.3. El efecto techo de cristal y las políticas públicas

²¹ Las Naciones Unidas lo define como un trabajo productivo, adecuadamente remunerado, realizado en condiciones de seguridad, con derecho a voz y representación y libre de todas las formas de discriminación, es integral, lo que supone en primer lugar el derecho a acceder a un empleo (CEPAL, 2013: 187)

Es momento de ampliar la visión del efecto techo de cristal, teniendo en cuenta no sólo los aportes académicos, sino contemplar la respuesta de los sectores y movimientos sociales y de Gobierno a través de las políticas públicas para reflexionar frente a la relación entre equidad de género y desarrollo.

La preocupación por alcanzar una mayor equidad de género²² ingresó a la agenda pública, convirtiéndose en un objeto de atención amplia y de conocimiento público. Países como México (2006), España (2007), Uruguay (2007) y Colombia (2013), iniciaron la búsqueda de diversos tipos de estrategias que implican la sinergia entre las competencias de diferentes entidades gubernamentales y la movilización de su andamiaje político-administrativo (Aguilar 1993; Rey, 2014) dando cuenta del papel activo que, como una condición clave para alcanzar el desarrollo, debe desempeñar el Estado en la construcción de sociedades más equitativas (Benavente & Valdés, 2014).

La incorporación del enfoque de género en las políticas públicas dirigidas al mercado laboral amplía la concepción del trabajo, lo que incluye el trabajo productivo y el reproductivo, además de la garantía de los derechos como una condición para el desarrollo incluyente, equitativo y sostenible, lo que implica que los gobiernos y las sociedades reconozcan las contribuciones que las mujeres realizan a la economía además de aportar las medidas que contribuyan a la autonomía económica de las mujeres a través del ingreso y permanencia a empleos decentes y formular e implementar políticas que reviertan las causas estructurales que motivan la discriminación laboral por género en todos los niveles (CEPAL et al, 2013).

Desde el enfoque de género, las políticas públicas deben garantizar un trabajo decente, lo que implica que el acceso, el ascenso y la permanencia de las mujeres en el empleo debe ser con igualdad de trato y de oportunidades (CEPAL et al, 2013: 20).

2. 3.1 España: Líder en estudios de discriminación por género en Iberoamérica²³.

España, como mayor expositor de estudios e investigaciones de discriminación laboral por género cuenta con la Ley Orgánica 3/2007²⁴ de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene por objeto “(...) hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica social

²² Aunque en la mayoría de los documentos analizados en este artículo hacen referencia a la igualdad de género y equidad de género como sinónimos, es importante hacer claridad frente a sus diferencias. La igualdad de género es la capacidad social, legal y política de las mujeres y hombres para movilizar y gestionar todo tipo de recursos en condiciones igualitarias (Escribano, Picazo, Gamero, & Lasanta, 2010), mientras que la equidad de género tiene como objetivo contribuir al logro de la igualdad, por encima de las diferencias que creen desventajas entre las personas. Esto implica, paradójicamente validar un trato diferencial para garantizar la igualdad (Gaba, 2010). Teniendo en cuenta que para el objeto de esta investigación el concepto más acertado es equidad de género será el término utilizado para hablar de políticas públicas.

²³ Si bien las políticas públicas y leyes analizadas tienen en cuenta todas las discriminaciones y exclusiones que sufren las mujeres, en este aparte el foco será la discriminación laboral, dado que este es el objeto de este artículo.

²⁴ Para efectos de esta investigación se extrajeron textualmente los artículos de las distintas leyes abordadas, para no sugerir interpretaciones, sino que el análisis correspondiente se realiza al final de cada subtítulo.

y cultural para, (...) alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria” (artículo 1).

A primera vista, esta ley considera los aspectos más importantes para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, suponiendo a las mujeres como grupo homogéneo. La ley describe la igualdad en términos de acceso pero no de calidad del empleo, por lo cual no es visible qué aspectos se tratarán para disminuir la brecha ocupacional y salarial de las mujeres, siendo el sector privado donde es más visible la discriminación laboral por género.

Algo que se le debe abonar a la ley, son las acciones afirmativas²⁵ que está generando a través de los incentivos tanto para el sector público como para el sector privado con los planes de igualdad, pues estos sí se diseñan e implementan de manera adecuada y a conciencia pueden generar cambios interesantes frente a los imaginarios de estereotipos de género, así como poco a poco posibilitar un mayor equilibrio entre las labores propias del empleo y las labores del hogar, en especial para las mujeres. Adicional, las formaciones en género permiten tener otras concepciones antes ocultas de la masculinidad y la feminidad, lo que también puede redundar en suavizar los roles socialmente impuestos a hombres y mujeres.

2.3.2 México: pionero en leyes en favor de la equidad de género

Este país cuenta con la *Ley General Para La Igualdad Entre Mujeres y Hombres* del 2 de agosto de 2006, cuyo objeto es “(...) regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo (...)” (artículo 1).

Esta ley busca motivar la equidad entre hombres y mujeres en el disfrute de sus derechos, en especial los laborales. Pone su foco a evidenciar que las mujeres sufren de desventajas sociales que crean brechas con los hombres en diferentes estadios. Por lo cual, más allá de promover el acceso impulsa acciones afirmativas para que se lleven procesos de selección en favor de la igualdad y la transparencia, además que incluye con cifras claras, la expectativa de mujeres que deberían incluirse en los diferentes niveles en las empresas y mucho más en los cargos directivos.

Adicional, al promover acciones que desmitifiquen los imaginarios de los estereotipos de género, se está dando un salto importante en el mundo laboral pues esto permitirá, con el tiempo, disminuir la segregación horizontal lo cual también es objeto de esta ley.

Es destacable la incorporación de estímulos y certificados de igualdad a las organizaciones que cuenten con políticas claras de igualdad de género, por las mismas razones ya descritas. Asimismo al reflexionar de las desequilibradas cargas que tienen las mujeres dado su doble rol en la sociedad, y aunque no es suficiente sólo contar con la licencia de paternidad, sí es

²⁵ También conocidas como discriminación positiva. Son políticas encaminadas a reducir o eliminar discriminaciones hacia un grupo minoritario o excluido, que apuntan a la satisfacción de derechos, bienes o servicios.

un paso importante para que los hombres tomen conciencia de lo que significa el cuidado de los hijos y ejerzan su corresponsabilidad en la crianza.

2.3.3 Uruguay y su Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos

Uruguay cuenta con la ley 18104 de *Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres* que promueve el diseño del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, que en materia de empleo debe “promover cambios culturales que permitan compartir en condiciones de igualdad el trabajo productivo y las relaciones familiares y aseguren el acceso equitativo de hombres y mujeres (...)” (Artículo 4, numeral C)

Dicho plan se materializó en 2007, bajo el nombre *Primer plan nacional de igualdad de oportunidades y derechos* el cual tiene una sub-línea que busca el desarrollo de medidas para disminuir la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical, por medio de la promoción de la eliminación de prácticas discriminatorias, sensibilizando a los diferentes actores sobre la contribución de las mujeres en el mundo laboral e impulsar acciones afirmativas, así como acciones para la disminución de la brecha salarial (acciones - punto 29).

Este primer plan nacional de igualdad de oportunidades y derechos, tiene un buen acercamiento de los diferentes tipos de discriminaciones que viven las mujeres en el mercado laboral, sin embargo no es evidente cómo se materializó por lo cual no se puede entrever que tan efectivo pudo haber sido (teniendo en cuenta que su vigencia era 2007 – 2011²⁶). Si bien pone en manifiesto temas importantes que contribuyen a la equidad de género, como la disminución de la segregación vertical y horizontal y la brecha salarial, no se tienen claridades frente a las acciones afirmativas que propenderán a ello.

2.3.4 Colombia y su política de género para las mujeres

Por último, Colombia cuenta con la política pública de equidad de género para las mujeres (2013), cuyo objetivo es “contribuir a garantizar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas aplicando los principios de igualdad y no discriminación” (Departamento Nacional de Planeación: 2013, 41), con la cual se esperaba materializar los Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres (2012).

Sin embargo, se observa que la política pública aprobada no dio total respuesta a los *Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres* (2012), cuyo objetivo era “asegurar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas garantizando el principio de igualdad y no discriminación, teniendo en cuenta las particularidades urbana y rural, afrocolombiana, negra, palenquera y raizal, indígena, campesina, Rom (...)” (Alta Consejería de la Mujer: 2012, 55) y toma otras aristas que si bien son importantes, pierden de vista el enfoque diferencial étnico y urbano/rural inicialmente propuesto que permitía comprender que las mujeres tienen diferencias marcadas que permiten que vivan con mayor o menor grado las discriminaciones y por ende, las políticas deben ser distintas.

²⁶ En la búsqueda no se encontró una evaluación del plan ni un plan más actualizado.

Dentro de la política pública uno de los ejes temáticos es la *Autonomía económica y acceso a activos* que se centra en la inserción al mercado laboral urbano y al aumento de los factores productivos en lo rural, desconociendo en el primer caso que el mayor problema que viven las mujeres no se encuentra únicamente en el acceso sino en la calidad de los empleos y en las pocas posibilidades que el mercado brinda para la conciliación entre la vida familiar y productiva y mucho más en el sector rural, donde las mujeres tienen que ejercer doble y hasta triple rol.

Un aspecto positivo de los lineamientos era la importancia que se le daba a la economía del cuidado, ya que pone sobre la mesa todos los aportes ocultos que las mujeres históricamente le han dado a la economía y que no han sido valorados y que cuantitativamente ya es un hecho, pues este importante tema se incluyó en las cuentas nacionales por parte del Departamento Nacional de Estadística –DANE–.

Sin embargo, la política pública se centra en el reconocimiento del cuidado que realizan las madres comunitarias del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF- a través de un salario mínimo, limitando todo lo que representa la economía del cuidado y a su vez eliminó la propuesta inicial de los lineamientos donde se valoraba el doble rol que las mujeres han tenido que sobrellevar a lo largo de la historia, la propuesta de incentivos que se proponían a las empresas que incentivaran la equidad de género y la sensibilización frente a la corresponsabilidad de los hombres en los hogares, que juntos permitirían mejores condiciones para que las mujeres participen en el mercado laboral.

En síntesis, aunque la política pública cuenta con un plan de acción 2013-2016 se queda corta como respuesta a los lineamientos generados en 2012 y a los problemas estructurales que las mujeres viven por causa de la discriminación en el mercado laboral, además de no presentar respuestas al tema que atañe este artículo: el efecto techo de cristal.

2.3.5 La agenda de género y la importancia en las políticas públicas.

En general, en los últimos años España, Colombia, Uruguay y México han tenido significativos avances en políticas que conducen a la equidad de género en el mercado laboral y aunque queda bastante camino por recorrer, el hecho que se incluya en la agenda pública muestra el interés de estos países en la lucha contra la discriminación hacia las mujeres.

Este es un proceso que no solo puede estar enfocado hacia las mujeres, pues son los hombres los que ejercen mayoritariamente los diferentes tipos de discriminación, motivados por la división sexual del trabajo y el constructo cultural que promueve la subordinación de las mujeres. Por lo cual, en el camino a la equidad es importante incluir a los hombres en los procesos de sensibilización, transformación y empoderamiento, pues es una de las formas para que se equilibren los roles de género, en especial en la familia, ya que uno de los factores de mayor incidencia en la reproducción de las inequidades de género en el trabajo es sin duda la relación entre familia y trabajo (Arango & Viveros, 1996: 24) en lo que coinciden las políticas examinadas, cuando dan los lineamientos para conciliar las responsabilidades laborales con obligaciones familiares.

Además, es importante cambiar el discurso, colocando en evidencia las ventajas de los hombres y los prerrequisitos sociales que promueven la masculinidad como atributos ideales para participar en el mercado laboral –y en general en todas las esferas sociales, económicas, políticas y culturales- de manera que no sólo se enfatice en las mujeres pues se crea y se profundiza el imaginario de las mujeres como trabajadoras marginales (Arango & Viveros, 1996).

Por otro lado, las acciones afirmativas y los incentivos en pro de la igualdad en España y México son el inicio a la desmitificación de estereotipos ligada a mejores procesos de selección y promoción que permitan que las mujeres accedan a diferentes cargos, en especial de carácter directivo, lo que posibilitaría la flexibilidad laboral necesaria para garantizar la equidad entre hombres y mujeres, lo que conduciría al desarrollo en tanto exista en la agenda pública y social un consenso que coloque a la equidad de género como preocupación central y sensible al principio de no-discriminación (De la Cruz, 2007: 25).

La flexibilidad laboral es un aspecto que reviste gran importancia y requiere ser evaluado en pro de la equidad, teniendo en cuenta que la creciente participación laboral de las mujeres se ha dado en este contexto de desprotección, donde se incrementó su responsabilidad en el ejercicio de su doble rol, disminuyendo el tiempo de ocio lo que ha traído grandes costos para su calidad de vida, por lo que la flexibilización puede equilibrar los tiempos del cuidado y autocuidado y el laboral (Pineda, 2009).

A su vez, las políticas públicas aunque ya visibilizaron el rol productivo y reproductivo de las mujeres, deben buscar estrategias para generar conciencia en las organizaciones de lo que esto significa, bajo principios de solidaridad. Así, la orientación de las políticas públicas para integrar a las mujeres al desarrollo, es buscar que la vinculación al mercado laboral sea más democrática de manera que se reconozca con igualdad de oportunidades el acceso y el ascenso en la carrera laboral (León, 1993).

Es pertinente mencionar que, más que el acceso es importante pensar en lo que significa la calidad del empleo que conlleve al mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar, toda vez que es fundamental crear la normatividad laboral que proteja a las mujeres sobre las prácticas de discriminación laboral (Pineda, 2009).

En síntesis, para que las Políticas Públicas sean efectivas en la lucha contra la inequidad por género en el campo laboral deben analizarse los diversos sistemas de discriminación que se superponen e interactúan entre sí, ampliando la mirada hacia al origen social de las discriminaciones motivadas por la división sexual del trabajo y no sólo a las relaciones laborales y contractuales y así promover condiciones de equidad en el trabajo lo que implica también garantizar coherencia entre las políticas macroeconómicas, sociales y de empleo. (CEPAL et al, 2013).

3. Equidad de género y desarrollo humano: una relación esencial

Hasta aquí este artículo ha visibilizado cómo la discriminación laboral por género desde la categoría techo de cristal puede ser utilizada para mostrar la segregación que viven las

mujeres redundando en castigos ocupacionales y salariales. Bajo este precepto se extendió la relación de la categoría a una mirada que involucra no sólo el sector académico, en el cual se evidencia empíricamente la existencia del techo de cristal y sus causas, sino que también tiene en cuenta la respuesta de los sectores y movimientos sociales y de Gobierno a través de las políticas públicas que promueven la equidad de género en el mercado laboral.

Es importante anotar que la equidad de género en el mercado laboral y en general en las esferas públicas y privadas tiene una relación necesaria para avanzar hacia el desarrollo.

En 1990 cuando el PNUD decidió medir la calidad de vida de las personas a través del Índice de Desarrollo Humano –IDH-, se despertó el interés político y social cambiando la visión hegemónica del desarrollo como sinónimo de progreso económico y pasó a centrarse en las personas, bajo la idea de “crear y expandir un entorno de posibilidades en el que las personas puedan tener una vida larga, saludable y creativa”²⁷, donde dicha expansión es preciso verla desde una postura colectiva al servicio de las sociedades que permita el desarrollo con equidad y sostenible, ya que el desarrollo sin equidad supone la restricción de posibilidades de los grupos históricamente vulnerados, como lo son las minorías étnicas, los campesinos y las mujeres, además de la limitación de oportunidades de las generaciones futuras (Güell & Unceta, 2001).

Amartya Sen, en su obra “Desarrollo y Libertad” plantea la expansión de las libertades reales como fuente para el desarrollo humano, pues éstas generan tanto oportunidades como condiciones y capacidades adecuadas para promover y garantizar el mejoramiento de la calidad de vida, proponiendo que hombres y mujeres pasen de ser únicamente sujetos de derecho para llegar a ser agentes de cambio, es decir garantes y corresponsables de su propio desarrollo, de manera que se insiste en romper con el paradigma economicista ya que el ser humano deja de ser únicamente visto como medio de producción (Sen, 2000).

Dentro de las condiciones fundamentales para que las personas gocen de una mejor vida y alcancen niveles de desarrollo personal y colectivo cada vez mejores se encuentran la garantía de derechos, el acceso al conocimiento, el acceso a ingresos, la libertad política, la seguridad personal y la posibilidad de participar e incidir en la vida personal, familiar y comunitaria (PNUD, 1990).

El marco de la extensión de condiciones que fomenten el desarrollo como medio de la potenciación y fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para ampliar sus posibilidades y disfrutar de una vida saludable, digna y duradera es el punto de encuentro entre la economía feminista y el paradigma de desarrollo humano (De la Cruz, 2007: 36)

Así, el goce efectivo de las libertades y del bienestar humano como centro del desarrollo, abre las posibilidades para la transformación de las relaciones de género y la mejora de la condición de las mujeres, en tanto busca la expansión de capacidades sin restricciones además de la equidad en las oportunidades lo que genera relaciones más democráticas entre mujeres y hombres (García, 2009).

²⁷ Esta es una de las definiciones dadas por el reconocido economista pakistaní Mahbub UlHaq, quien ideó el IDH.

Esto es posible a partir del empoderamiento de las personas, en especial de las mujeres, toda vez que se amplían las posibilidades de fortalecer su papel como agentes de cambio que fomentan el desarrollo individual y colectivo. A partir del empoderamiento, de manera individual, las mujeres generan autoconfianza, autoestima, seguridad, y otros sentimientos positivos, gracias a la identificación y potenciación de sus propias habilidades, mientras que en un escenario colectivo, responde a las necesidades y visiones del grupo social, desde las esferas familiares y comunitarias (Young, 2006), para pasar a ejercer un rol más influyente en las esferas políticas, sociales y económicas para fomentar un desarrollo democrático, participativo y duradero. (Ul Haq, 1990)

Así se genera un vínculo esencial donde a mayor participación de las mujeres en el fomento del desarrollo mayor será la equidad de género, lo que es de vital importancia ya que no sólo permite mejorar las condiciones y relaciones económicas, sociales, culturales y políticas de la sociedad, sino que permite lograr un mayor ejercicio de la democracia participativa con ciudadanos corresponsables de su propio desarrollo (De la Cruz, 2007).

Por último este enfoque democratizador en el mercado laboral implica reforzar la idea de equilibrar el doble rol de las mujeres – productivo y reproductivo-, generando un sistema económico más incluyente basado en relaciones equitativas, lo que significa reconocer y valorar las distintas formas de trabajo -incluida la economía del cuidado- y sus aportes al bienestar social y al desarrollo (León, 2008).

Además, la participación en el mercado laboral proporciona a las mujeres mayor empoderamiento toda vez que aumenta sus destrezas personales y relacionales, sus ingresos, su poder adquisitivo, además de una valoración y reconocimiento distinto lo que impacta positivamente en las libertades (Pineda, 2009).

4. Conclusiones

Si bien el Efecto Techo de Cristal puede considerarse como una categoría de análisis para argumentar la discriminación laboral, ésta no tiene conceptualización propia que explique el freno de las mujeres en el ascenso en su carrera laboral, por lo que la división sexual del trabajo sigue siendo un concepto básico para estudiar el mercado laboral desde el análisis de género. Esto permite señalar que la división sexual del trabajo sigue explicando los motivos de la subordinación hacia las mujeres, pues se sigue perpetuando la creencia que los hombres están perfilados para desenvolverse en la esfera pública y las mujeres en la esfera privada, de acuerdo a la visión androcéntrica (Gonzalez, 2013; Barberá, 2011)

En efecto, las teorías que fundamentan el techo de cristal sugieren que desde un análisis de género las mujeres tienen desventajas en la carrera de ascenso a las estructuras jerárquicas de las organizaciones ya que se encuentran con un freno toda vez que, en el mercado laboral, los agentes tomadores de decisión pueden ejercer sus preferencias y prejuicios castigando a las mujeres con posiciones en la estructura baja y media (Martín, 2007; Torres & Pau, 2011) y castigándolas con menores salarios (Guataquí et al, 2000; Barraza, 2010), lo que demuestra que se cumple la teoría del gusto por la discriminación de Gary Becker.

Adicional se cumple la teoría de la discriminación estadística, a pesar que muchas mujeres cuentan con las competencias para desempeñar un cargo directivo, toda vez que se les atribuye menores posibilidades de tiempo para ejercer su rol (Todaro, 2009; Tenjo et al 2005) además de suponer que las mujeres tienen una forma de liderazgo más emocional para ocupar puestos directivos (Puyol, 2006), lo que se aleja de la creencia “*think manager, think male*” (Fernández et al, 2010; Bélendez et al 2009; Duque, 2004). Asimismo, la teoría de mercados segmentados permite comprender la razón de la menor estabilidad laboral y menores salarios hacia las mujeres (Torres & Pau, 2011; Janssen 2005), teniendo en cuenta que son obligadas a participar en mercados informales con pocas garantías laborales.

Sin embargo, la revisión de los resultados empíricos demuestran que la educación, experiencia laboral o habilidades de liderazgo no son en últimas variables que expliquen el estancamiento de las mujeres, teniendo en cuenta que los mercados funcionan bajo principios basados en la estructura masculina y por ende se va a privilegiar las formas de actuar y pensar masculinas (Duque, 2004), lo que además permite que los hombres generen redes invisibles que posibiliten el ascenso tomando como base su visión individualista (Díez et al, 2009; Viveros 1997) y por ende el estancamiento de las mujeres en la carrera laboral –que además tienen características colectivistas y de sororidad- (Lagarde, 2009)

Además reconocer que el ejercicio de la maternidad y del cuidado recae casi exclusivamente en las mujeres, agudiza la división sexual del trabajo por lo que las mujeres terminan sacrificando sus aspiraciones laborales por el cuidado de los hijos y las familias (Barberá et al., 2011; Burín, 2008) percibiéndose esto como una discriminación laboral indirecta.

Esto hace reflexionar que el diseño de políticas públicas para eliminar el efecto techo de cristal debe partir de asumir que la equidad de género en el mercado laboral tiene una naturaleza multidimensional, ya que va más allá del acceso y del ingreso, puesto que el trabajo se constituye en un modo para el mejoramiento de la calidad de vida, la posibilidad de reconocimiento y la satisfacción personal y social, lo que conlleva a la dignidad, la seguridad y el ejercicio de las libertades (Pineda:2009).

Por ello, es fundamental que las políticas públicas generen soluciones integrales en lo que representa el mundo laboral más allá de enfocarse en el acceso al trabajo para las mujeres, lo que implica también coherencia entre las políticas económicas, sociales y de empleo que promueven los países (CEPAL, 2013). En otras palabras, no es suficiente ver el mercado laboral como un ente aislado que produce indicadores sin tener en cuenta las relaciones género; tales enfoques unidimensionales refuerzan las condiciones por las cuales las mujeres no pueden disfrutar plenamente sus derechos al ignorar el efecto de factores como su rol en las familias, sus dobles y hasta triples jornadas o los estereotipos de género que imposibilitan el ascenso de las mujeres, entre otras.

Aunque el balance de las políticas públicas de Colombia, Uruguay, España y México puede considerarse positivo pues los Gobiernos y las sociedades han dado los primeros pasos en el reconocimiento que en las distintas esferas las mujeres están siendo discriminadas por causas estructurales, las políticas de empleo están siendo promovidas desde el acceso al empleo sin lograr “descomponer” las causas principales explicadas por la división sexual del trabajo, la

discriminación estadística y la segmentación, pues como se ha visto lo único que causan es segregación.

El problema principal no está únicamente en el acceso al mercado laboral, el problema es que las mujeres se han visto relegadas a ocupar, en la mayoría de los casos, cargos de apoyo lo que no les permite moverse a otros estadios imposibilitando el desarrollo de sus potenciales en el ascenso de la carrera laboral (Díaz et al., 2014), de manera que el foco de atención es la calidad del empleo (Pineda, 2009) en el entendido de la disposición de premiar a los buenos trabajadores por sus competencias y no por prejuicios en torno al género y así romper las barreras que causan el efecto techo de cristal.

Así mismo, las políticas públicas no pueden ignorar la conexión entre el trabajo productivo y trabajo reproductivo ya que es hora de reconocer la economía del cuidado y sus aportes al bienestar social-como ya lo hizo Colombia en sus cuentas nacionales- (De la Cruz, 2006), así como también deben posibilitar que ellas aumenten sus capacidades y habilidades para negociar la inclusión de sus intereses en las instancias de participación para que, desde su mirada, se comprenda una visión de desarrollo más colectivo (León, 1993)

Por otro lado, es importante abordar dentro de las organizaciones ejercicios de nuevas masculinidades y feminidades para que se pueda empezar a tomar conciencia de los roles de mujeres y hombres y como estos, si estuvieran en equilibrio, podrían generar mayores oportunidades para las mujeres en su desarrollo profesional y personal, así como mejores conceptos de familia (Arango & Viveros, 1996), entendiendo que esta no es solo una responsabilidad a cargo de las mujeres, sino que todos los miembros del hogar juegan un rol importante para su buen funcionamiento.

Por lo anterior, el empoderamiento y autonomía de las mujeres es indispensable para que las mujeres puedan contar con mayores habilidades para convertirse en agentes individuales y políticos.

Por ello, es importante transformar el imaginario de estereotipos de género que definen a las mujeres sobre la base de las sensaciones y sentimientos y a los hombres con la racionalidad (Castillo, et al.2007), pues estas representaciones reproducen un modelo cultural de dominación masculina que proyecta a los hombres con la autoridad y el poder como si esto fuera parte del orden natural (Ortega, 2005; González, 2013), de manera que segrega a las mujeres a desarrollar actividades a servicio de la masculinidad y actividades ligadas a la vida familiar: maternidad, cuidado familiar y servicio doméstico.

Esto nuevamente implica que las políticas en contra de la discriminación no sólo pueden estar enfocadas a la igualdad de trato, igualdad de remuneración o a la protección y las condiciones para el ejercicio de la maternidad y la paternidad – como se observó en las políticas públicas revisadas- sino que se debe incentivar la formación y participación de mujeres en ocupaciones históricamente y culturalmente masculinizadas, y viceversa (CEPAL, 2013), y así romper con las fallas estructurales del mercado laboral donde las mujeres son relegadas al sector servicios.

Para finalizar, la equidad de género supone que las aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera (García, 2009), lo que conlleva que se debe fomentar una relación entre desarrollo humano y equidad de género

donde tanto mujeres y hombres puedan desarrollar sus capacidades personales y colectivas a través de las mismas oportunidades para el disfrute y goce efectivo de las libertades.

Bibliografía

- Abadía, L. (2005). Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística. Pontificia Universidad Javeriana.
- Abasolo, O. (2004). Igualdad en la diversidad. FUHEM Ecosocial (Vol. 1).
- Aguilar, L. (1993). Problemas públicos y agenda de gobierno. (M. Porrua, Ed.). México: Miguel Ángel Porrua - Grupo Editorial.
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2012). Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres.
- Ardanche, M., & Celiberti, L. (2011). Entre el techo de cristal y el piso pegajoso El trabajo como herramienta de inclusión. (Cotidiano Mujeres, Ed.). Uruguay: ONU Mujeres.
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del "techo de cristal". Diversidad de género. Revista Del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales, (40), 55–68. Retrieved from http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/40/Estudios03.pdf
- Barberá, T., Dema, C., Estellés, S., & Devece, C. (2011). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral : la segregación vertical y horizontal. In XV Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 986–995).
- Barbosa Chacón, Jorge Winston, Barbosa Herrera, Juan Carlos, & Rodríguez Villabona, Margarita. (2013). Revisión y análisis documental para estado del arte: una propuesta metodológica desde el contexto de la sistematización de experiencias educativas. Investigación bibliotecológica, 27(61), 83-105. Recuperado en 01 de diciembre de 2017, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2013000300005&lng=es&tlng=es.
- Barraza, N. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Serie Documentos IIEEC, (31). Retrieved from http://guayacan.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos_IIEEC_31.pdf
- Beléndez, M., Hernández, A., & Martín, M. (2009). Competencias directivas en el sector publicitario. Diferencias en la percepción por generación y por sexo. Revista Latina de Comunicación Social, 64(800–878), 228–237. JOUR.
- Benavente, M., & Valdés, A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. Santiago de Chile. <https://doi.org/10.18356/0826d728-es>
- Bucheli, M., & Sanromán, G. (2005). Salarios femeninos en el Uruguay: ¿Existe un techo de cristal? Revista de Economía, 12(2), 63–88. JOUR.
- Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología, 39(1), 75–86.

- Bustos, O. (2002). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. *OMNIA*, 17–18(41), 43–50.
- Cabral, M., & Maffia, D. (2003). Los sexos ¿son o se hacen ? Sexualidades Migrantes, 86–96.
- Cámara de Diputados. *La Ley General Para La Igualdad Entre Mujeres Y Hombres* (2006).
- Caro, F., García, M., Rodríguez, C., & Jiménez, G. (2007). Techo de cristal en las empresas periodísticas: percepción de las habilidades y capacidades de la mujer en las tareas de dirección. *Ámbitos: Revista Internacional de Comunicación*, (16), 395–407. JOUR.
- Castillo, V., Novick, M., Rojo, S., & Tumini, L. (2007). Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. *CEPAL/GTZ*, 1–41.
- Cuadrado, M. I., Navas, M. S., & Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: Género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de Psicología General Y Aplicada: Revista de La Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 57(2), 181–192. JOUR.
- Da Gloria, M. (2017). A propósito de las empresarias de Puebla. *Tla-Melaua, revista de Ciencias Sociales.*, 270-273.
- De Barbieri, T. (1993). Sobre La Categoría Género. Una Introducción. *Debates En Sociología*, 18, 145–169.
- De Garay, A. (2013). Igualdad de género en la Universidad Autónoma Metropolitana: un espejismo. *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, 4(38), 277–330. JOUR.
- De la Cruz, C. (2007). *Género, desarrollo y derechos humanos*. San Salvador: PNUD
- Díaz, I., Verján, R., & Castrejón, B. (2014). Estereotipos de género y turismo: análisis cualitativo del "suelo pegajoso" en hoteles de 4 y 5 estrellas en Tijuana (México). *Revista Turismo Y Desarrollo Local*, 7(17), 1–14.
- Martínez, J., & Camacho, C. (2017). Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las mujeres en el contexto latinoamericano. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*(12), 347-364.
- Díez, E., & Terrón, E. (2009). Percepción de las mujeres sobre el "techo de cristal" en educación. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, (64), 27–40. JOUR.
- Duque, J. P. (2004). Entre el empoderamiento y la subordinación: Los retos del enfoque de Género y Desarrollo en los programas de microempresas. *Encuentro Internacional Aportes de la perspectiva de género en la promoción del micro empresariado para el desarrollo territorial*. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, Bogotá.
- Escribano, M., Picazo, C., Gamero, N., & Lasanta, E. (2010). La feminización de la sanidad y el techo de cristal: el caso de la Comunidad Valenciana. *Enfermería Integral: Revista Científica Del Colegio Oficial de A.T.S de Valencia*, (89), 32–36. JOUR.
- Espino, J. (2001). *Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica de Perú.
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273), 115–150.

- Fernández, F., López, M., Maeztu, I., & Martín, J. A. (2010). El techo de cristal en las peque-as y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 231–247. JOUR.
- Fleta-Asín, J., & Pan, F. (2017). Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 187-214.
- Gaba, M. (2010). Las organizaciones generizadas. La perspectiva de género en acción en el mundo de las organizaciones. In *Las organizaciones generizadas. La perspectiva de género en acción en el mundo de las organizaciones*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- García, A. (2009). Género y desarrollo humano : una relación imprescindible. España: AECID. Retrieved from http://www.mueveteporlaigualdad.org/docs/genero_desarrollo_humano_castellano.pdf
- García, V. (2006). La desigualdad laboral entre hombres y mujeres. En *La Calle: Revista Sobre Situaciones de Riesgo Social*, 5, 9–13.
- González, A. (2013). Los conceptos de patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana. *Papers, Revista de Sociología*, 98(3), 489–504.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers/v98n3.335>
- Grueso, M. P. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuadernos de Administración*, 22(39), 13–30. JOUR.
- Guataquí, J., Baquero, J., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. *Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia. Economía*, 8(ISSN 0124-4396), 31.
- Güell, P. I., & Unceta, K. (Eds.). (2001). *Ensayos sobre el desarrollo humano (Vol. 8)*. Icaria Editorial.
- Hernández, E. (2010). Nuevas tendencias en el mundo empresarial: la participación de las mujeres. *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, 4(32), 52–80. JOUR.
- Instituto Nacional de Mujeres. (2007). *Primer plan nacional de igualdad de oportunidades y derechos. Políticas públicas hacia las mujeres. 2007-2011*. Uruguay.
- Janssen, E. (2005). Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano. Un análisis por género. *Papeles de Población*, 46(11), 45–78.
- Jefatura de Estado. *Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007)*. España.
- Kabeer, N. (2012). Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development. *International Development Research Centre*, 44(10), 1-70.
- Lamas, M. (1986). Antropología feminista y la categoría "genero." *Nueva Antropología*, VIII (30), 173–198. <http://doi.org/ISSN 0185-0636>
- Lagarde, M. (2009). La política feminista de la sororidad. *Mujeres en Red, El Periódico Feminista*, 11.
- León, M. (2008). Después del desarrollo: el buen vivir y las perspectivas feministas para otro modelo en América Latina. *Umbrales. Revista del Postgrado Multidisciplinario en Ciencias del Desarrollo*, 35.

- León, M. (1993). El género en la política pública de América Latina: neutralidad y distensión. *Análisis político*, 39-52.
- Ul Haq, M. (1990). El paradigma del desarrollo humano. Consultado en: www.desarrollohumano.cl/pdf/1995/paradigma95.pdf.
- Martín, M. (2007). La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso. *Zer: Revista de Estudios de Comunicación = Komunikazio Ikasketen Aldizkaria*, (22). JOUR.
- Mateos, R., Gimeno, R., & Escot, L. (2010). Discriminación en consejos de administración: análisis e implicaciones económicas. *Revista de Economía Aplicada*, 18(53), 131–162. JOUR.
- Meza, C., & Mora, Y. (2013). Discriminación salarial por género "Efecto Techo de Cristal": Estudio para las siete áreas metropolitanas de Colombia (1984:2010). Universidad de la Salle.
- Murillo, I., & Simón, H. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española*, (208), 39–76. JOUR.
<https://doi.org/10.7866/HPE-RPE.14.1.2>
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1994). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* updated edition. Basic Books.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio: informe de 2015*. (Naciones Unidas, Ed.). Nueva York. Retrieved from http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las. (2013). *Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo OIT.
- Ortega Raya, J. (2005). *Simone de Beauvoir: Su aportación a la discusión sobre el género* (Primera ed). Barcelona (España): Publicaciones Ateneo Teológico - Lupa Protestante.
- Pérez, B. (2003). *Género y desarrollo*.
- Peterson Institute for International Economics & Centro de Estudios EY. (Marzo de 2016). *¿La diversidad de género es rentable? Análisis global sobre la igualdad de género en el entorno empresarial*. Centro de Estudios EY, 1-3.
- Pineda Duque, J. A. (2009). *Calidad del empleo e inequidades de género*. Centros de Estudios de la Mujer. Cuadernos de investigación, (4), 61-98.
- Presidencia de la República de Uruguay. *Ley De Igualdad De Derechos Y Oportunidades Entre Hombres Y Mujeres* (2007). Retrieved from <http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/leyes/pdf/LHOMYMUJEM.pdf>
- PNUD, Human Development Report. (1990). *Tercer Mundo Editores*. Bogotá DC
- Puyol, Á. (2006). *¿Qué hay de malo en la discriminación?* DOXA, Cuadernos de Filosofía Del Derecho, 29, 77–91. <http://doi.org/10.3989/isegoria.2002.i27.554>
<https://doi.org/10.3989/isegoria.2002.i27.554>

- Rey, M. (2014). Capacidad estatal y poder del Estado en Latinoamérica del siglo XXI : Una perspectiva política para el análisis de las políticas públicas y la estatalidad. *Revista Estado Y Políticas Públicas*, 2, 115–139.
- Riquelme, A., & García, J. (2008). Problemática Laboral de la Mujer en Cargos Directivos de los Servicios Públicos en Chile. *EAWP : Documentos de Trabajo En Análisis Económico = Economical Analysis Working Papers*, 7(3). JOUR.
- Rivera, J. (2012). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analitika, Revista de Análisis Estadístico*, 5, 7–22.
- Rosales, S., & Esquenazi, A. (2017). Panorama laboral en el contexto internacional y en Cuba. Primer diagnóstico de brechas. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 110-132.
- Sánchez, Á. (1986). Marxismo y Feminismo: Mujer - trabajo. *Nueva Antropología*, VIII(30), 67–76.
- Sandoval, M. L. (2002). Pierre Bourdieu y la teoría sobre la dominación masculina. *Revista Colombiana de Sociología*, VII(1), 55–73. Retrieved from <http://www.bdigital.unal.edu.co/10914/>
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Planeta.
- Tenjo, J., Ribero, R., & Bernat, L. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación. *Documentos CEDE*, 18, 1–59.
- Todaro, R. (2009). El tiempo en disputa: trabajos y sistemas de cuidado. *Centros de Estudios de la Mujer. Cuadernos de investigación*, (4), 39-54.
- Tomás, M. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, (350), 253–275. JOUR.
- Torres, O., & Pau, B. (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso". La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología Y Sociedad*, 18(6), 35. JOUR.
- Vázquez, M. G., Santos, M. del P., & Pérez, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de Población*, (84). JOUR
- Viveros Vigoya, Mara; (1997). Los estudios sobre lo masculino en América Latina. Una producción teórica emergente. *Nómadas (Col)*, Marzo
- Viveros, M., & Arango, L. G. (1996). Itinerarios profesionales y calendarios familiares: Mujeres y hombres en la Gerencia Pública en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 3(1).