

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES Y SOCIALES**
www.uces.edu.ar

**INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA Y CIENCIAS
SOCIALES (IAEPCIS) "David Maldavsky"**
Doctorado en Psicología
Departamento de Investigaciones

Sábado 23 de julio de 2021
**XVIII Jornadas Internacionales de Investigación en
Psicología UCES 2022**

**XX Jornadas Internacionales de Actualización del
Algoritmo David Liberman**

"Desvalimiento e Intervenciones Psicosociales"

III Simposio de especialistas en Salud Mental en Emergencias y Desastres

"Las Guerras, Violencias y sus Huellas"

Título: "Mujeres en puestos de dirección: una mirada desde la psicología laboral con perspectiva de género"

Autora: Constanza Taccari

E-mail: constanzataccari2@gmail.com

Introducción

Los grandes avances en materia de igualdad en el ámbito laboral de las últimas décadas han impulsado las carreras profesionales de muchas mujeres y su especialización en diferentes áreas, incluyendo aquellas tradicionalmente ocupadas por hombres. No obstante, siguen existiendo barreras que obstaculizan su desarrollo, especialmente cuando se trata del acceso a puestos de dirección en organizaciones y empresas.

Frente a este escenario, surgen algunos interrogantes interesantes de ser pensados en el marco de la psicología laboral con perspectiva de género: ¿cómo se sostienen y reproducen las desigualdades de género en los entornos laborales? ¿cuáles son las barreras que

obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres y por qué se siguen reproduciendo? ¿qué dicen las estadísticas al respecto? ¿qué recursos pueden ser útiles frente a esta situación? Responder a estas preguntas es una tarea compleja. El presente trabajo pretende -a partir de una revisión bibliográfica- recuperar algunos aportes interesantes y exponerlos brevemente, con el objetivo de continuar pensando y trabajando este tema, que es tan importante como necesario.

Objetivo

Analizar las barreras con las que se encuentran las mujeres en el acceso a puestos de dirección de empresas, desde la psicología laboral con perspectiva de género.

Metodología

Revisión de estudios previos, datos estadísticos actuales y material teórico relacionado con el tema a investigar.

Techos, paredes y laberintos: principales barreras en las trayectorias profesionales de las mujeres

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe *“Más allá del techo de cristal: por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos”* (2019) recoge algunos datos importantes para situarnos en el tema a investigar: uno de ellos es que las mujeres superan a los hombres en nivel educativo en casi todas partes del mundo. De hecho, muchos autores/as coinciden en que nos encontramos frente a la generación de mujeres mejor formadas de toda la historia (Barberá Heredia, et. al. 2011).

No obstante, la presencia de mujeres en cargos directivos en las empresas continúa siendo muy inferior a la de los hombres. Tomando el caso de Argentina, solo el 9,5% de las pequeñas empresas cuentan con direcciones a cargo de mujeres, y de las grandes empresas, solo el 6,9% (OIT, 2019). Esta brecha entre los niveles académicos alcanzados por mujeres y los cargos que luego ocupan a lo largo de sus carreras abre paso a la pregunta acerca de cuáles son aquellas dificultades que obstaculizan -e incluso muchas veces detienen- su desarrollo profesional.

El término “*techo de cristal*” -acuñado en 1978 por Marilyn Loden, que refiere a los obstáculos con los que se encuentran las mujeres cuando buscan desarrollar sus carreras- ha servido como inspiración para nuevas metáforas que reflejan las realidades de miles de mujeres: paredes y escaleras de cristal, techos de cemento, suelos pegajosos y laberintos de cristal. Esta última hace referencia al amplio abanico de estrategias que deben desplegar las mujeres en sus recorridos profesionales para alcanzar sus objetivos (Eagly y Carli, 1981 citado en Barberá Heredia, et. al., 2011). Recorridos en los que suele haber muchos puntos de entrada -pero a veces no hay salida- y donde pueden verse cara a cara con otras mujeres, que también se encuentran atrapadas en los complejos entramados que supone para ellas acceder a ciertos espacios/puestos de trabajo.

Pese a la dificultad que supone desentrañar este problema, diferentes autores/as lo han intentado, proponiendo formas de clasificación y análisis de estas barreras. Barberá Ribera (et.al. 2009) las categoriza en tres grandes grupos: *barreras externas* -factores socioculturales y organizacionales-, *barreras internas* -asociadas a la construcción de la identidad de género de las mujeres- y *barreras interactivas* -provocadas por el rol reproductivo de las mujeres y las responsabilidades familiares-. Según estos autores, el techo de cristal suele estar apuntalado principalmente por las propias culturas organizacionales -atravesadas por estereotipos de género- y las responsabilidades de cuidado del hogar y de personas dependientes, que recaen principalmente sobre las mujeres.

Por su parte, Larrieta (et.al. 2015) analiza el tema en profundidad y destaca las principales barreras encontradas:

- Estereotipos de género y discriminaciones.
- Roles y distribución irregular de responsabilidades familiares y sus efectos en el equilibrio entre vida profesional y familiar.
- Sistemas sesgados de selección y evaluación de personal.
- Falta de *mentoring* o de modelos de referencias para mujeres.
- La exclusión de las mujeres de las redes informales de trabajo.
- La propia estructura y los procesos organizacionales.

Los autores coinciden en el enorme peso que suponen las responsabilidades del hogar para las mujeres, vinculadas a los roles socialmente establecidos que persisten aún hoy en nuestras sociedades y que tanto cuestan desarraigar.

Rompiendo cristales, mirando al futuro

Muchas investigaciones lo han confirmado y ya no quedan dudas: se necesitan más mujeres en puestos de dirección de empresas. Los argumentos para sostener esta premisa son muchos, pero principalmente tienen que ver con la justicia y la igualdad por la que tanto se lucha y con la indiscutible mejora de la competitividad empresarial cuando se incorporan más mujeres a los puestos directivos. Este último, claro está, es el motivo que más interesa a las organizaciones que emplean (Mateos de Cabo, 2017).

La buena noticia es que las cosas están cambiando: según el informe *Women in Business* de la consultora Grant Thornton (2021) la evolución de la proporción de mujeres en puestos directivos durante los últimos años ha sido notable, pasando de un 25% en 2017 a un 31% en 2021. Sin dudas, estos datos resultan alentadores e indican que los cambios se están produciendo, pero también que aún queda mucho por hacer.

El verdadero desafío consiste -considerando todo lo anterior- en alcanzar una igualdad real y no solo en términos de representatividad dentro de los equipos directivos. Para esto es necesario transversalizar una perspectiva de género que penetre en todas las prácticas, discursos y lógicas organizacionales. Para conseguirlo, es indispensable que todas las personas tengan acceso a información sobre este tema, y que se continúe trabajando en la sensibilización y capacitación de los equipos en materia de género e igualdad.

Existe un punto importante a destacar, en el cual la investigación académica y el mundo empresarial están de acuerdo: el principio de igualdad de oportunidades entre géneros aplicado al mundo empresarial juega un papel de “valor añadido”, debido a su capacidad innovadora y a los aportes que genera a la gestión de personas dentro de los equipos de trabajo (Barberá Heredia, et. al. 2011). Por tal motivo, se destaca una vez más la importancia de seguir trabajando para alcanzar una verdadera igualdad, que no solo beneficia a las propias mujeres, sino a la sociedad toda.

Conclusiones

Las barreras con las que se encuentran las mujeres a lo largo de sus trayectorias laborales/profesionales siguen siendo muchas y muy variadas. Si bien sería necesario

profundizar en cada una de ellas de manera exhaustiva, los análisis expuestos en este trabajo permiten arribar a ciertos puntos interesantes de ser compartidos:

En primer lugar, se han identificado diferentes tipos de barreras que entran en juego, se vinculan y retroalimentan entre sí. Algunas tienen que ver con factores internos, pero que no pueden entenderse si no es a partir de su relación con factores externos, como el contexto sociocultural en el que se reproducen estereotipos de género y diferentes tipos de discriminaciones hacia las mujeres constantemente.

En segundo lugar, queda en evidencia que no es posible hablar de géneros y trabajo sin hablar de cuidados. Considerando que en todas partes del mundo las responsabilidades asociadas a las tareas del hogar y de cuidados de personas dependientes siguen siendo asumidas mayoritariamente por mujeres, este resulta un aspecto central de la problemática, que denuncia la necesidad urgente de revisar los modos tradicionales en que se organizan tiempos y tareas en función de los géneros en nuestras sociedades.

Por último, y en estrecha relación con lo anterior, la perspectiva de género resulta fundamental en la medida en que posibilita un análisis mucho más rico y complejo del tema. Permite, además, entender todas las discriminaciones, obstáculos y violencias a las que se exponen diariamente las mujeres por el hecho de serlo, en una sociedad en la que aún se encuentra vigente un sistema patriarcal que atraviesa nuestros vínculos y espacios personales y profesionales.

Como se afirma en el informe *“Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio”* (2019) de la OIT, existe un volumen cada vez mayor de pruebas que evidencian que las empresas están poniendo en marcha iniciativas a favor de la igualdad de género, pero aún no son suficientes. Se necesita que todas las organizaciones conviertan sus políticas de igualdad en acciones concretas, y de esta manera colaborar en la lucha por erradicar todas las barreras que, aún hoy, obstaculizan el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres alrededor de todo el mundo.

Referencias Bibliográficas

Barberá Heredia, E. et. Al. (2011). *Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres*. Revista Psicothema 2011. Vol. 23, nº 2.

Barberá Ribera, T. et. al. (2009). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”*. Universidad Politécnica de Valencia.

Grant Thornton (2021). *Women in business 2021: A window of opportunity*. Disponible en: <https://www.grantthornton.es/en/insights/women-in-business-2021/>

Larrieta, I. et. al. (2015). *Las barreras en el acceso de las mujeres a los puestos de decisión: una revisión de la situación actual y de las principales aportaciones de la literatura*. Revista de Dirección y Administración de Empresas. Número 22.

Lupano Perugini, M. L. (2008). *Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes*. (ver)

Mateos de Cabo, R. (2017). *Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha en la cima*. Universidad CEU San Pablo. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. CEU Ediciones.

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Más allá del techo de cristal: por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos*. InfoStory.

Organización Internacional del Trabajo (2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?*