



# Rompiendo el techo de cristal.

## Rompiendo el techo de cristal.

“ Una vez que rompemos el techo de cristal, ya no se puede volver a armar, por más que alguien lo intente ”

Ellen Johnson.

La historia de las mujeres es una historia de transformación, de lucha, de inspiración y de retos. Históricamente las mujeres han tenido que librar batallas de mayor complejidad que los hombres en términos de seguridad, de inclusión, de oportunidades y derechos.

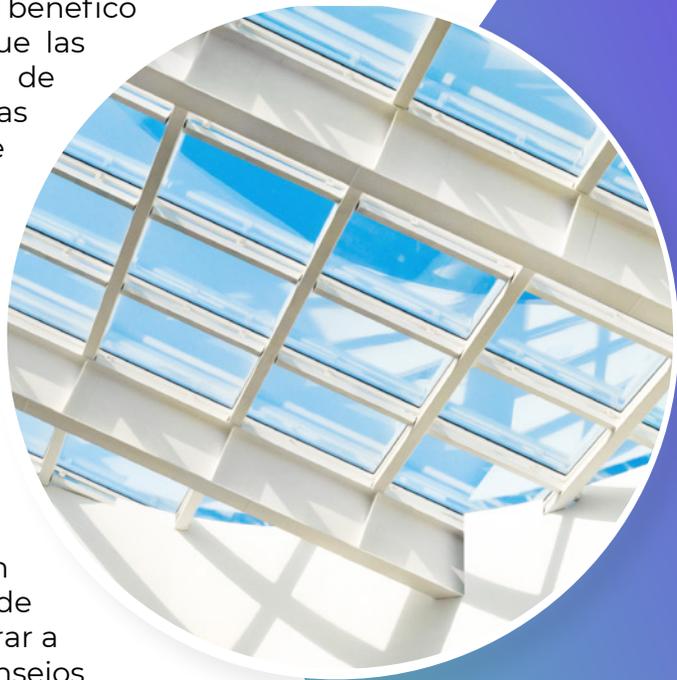
Este camino aún tiene muchos pasos por delante. La tarea aún no está terminada y es responsabilidad de hombres y mujeres contribuir a los avances para que cada vez más, las mujeres participen de la vida social, económica, política y pública.

Se han expuesto las razones por las que es benéfico para el mundo en todos sus ámbitos que las mujeres se involucren en la toma de decisiones y cómo esto puede mejorar las economías globales y la calidad de vida de los ciudadanos alrededor de mundo.

Para que lo anterior suceda es necesario abrir camino a las mujeres para que escalen hasta las posiciones más altas.

Si bien hay más mujeres en posiciones de liderazgo, aún es insuficiente y en los escalafones más altos aún predomina la presencia de hombres.

Por muchas razones las mujeres no logran llegar al pico del organigrama, y dentro de todas ellas, hay una resistencia para integrar a las mujeres a los comités, a los consejos directivos o a las presidencias. Esto representa el techo de cristal: un tope invisible que requiere de mucha más lucha de lo que implica para los hombres, y que pocas veces es roto por mujeres.





El techo de cristal es un término que surge desde la psicología para mostrar que existen **barreas invisibles difíciles de traspasar**. Este término ejemplifica esa cubierta de amplio grosor a la que las mujeres se enfrentan en sus carreras profesionales para ser quienes tomen las posiciones directivas y asuman el liderazgo. Esa barrera no está determinada por una falta de preparación o competencias, sino por estructuras organizacionales que restringen y obstaculizan el ascenso de las mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES] s.f.).

El techo de cristal es una limitante que no sólo afecta a las mujeres en su desarrollo profesional, sino a las organizaciones en términos de progreso.

De acuerdo con el informe de la consultora McKinsey & Company Women Matter México 2022, la realidad de las mujeres en el mundo organizacional en México refleja los siguientes datos:

- ▷ Desde 2018 y hasta 2022 la participación de las mujeres en las empresas en México incrementó solo tres puntos porcentuales, es decir, pasó del 35% al 38%.
- ▷ En 2022 el porcentaje de representación femenina para cargos de Vicepresidencia Senior cayó dos puntos porcentuales en comparación con 2017.
- ▷ El porcentaje de mujeres en el C-Suite, es decir en la posición más alta de una organización, es de sólo el 10%.
- ▷ En México sólo una de cada diez directores (CEO-Chief Executive Officer) son mujeres.

La recopilación de estas cifras es una muestra de lo retador que resulta romper el techo de cristal aunado al fenómeno que se dio a causa de la COVID-19 desde el año 2019 en el que muchas mujeres tuvieron que dejar sus trabajos debido a las dobles jornadas y a la falta de acompañamiento y apoyo en las transformaciones que sufrieron las organizaciones a nivel mundial. Esto significó para muchas mujeres un retroceso en sus carreras profesionales, y aún en el 2023 se observan las consecuencias negativas que tuvo la pandemia para muchas de ellas en distintos sectores.

## A este respecto ¿qué mantiene irrompible el techo de cristal?

La mayoría de lo que perpetua las barreras para la inclusión y desarrollo de las mujeres son los sesgos, las creencias, la permisividad, la cultura, los constructos sociales, el imaginario social, los países que aún tienen leyes que permiten el abuso y control sobre las mujeres, la falta de educación e información respecto a la importancia y urgencia en beneficio de las sociedades de que las mujeres lideren desde distintos ámbitos en las más altas esferas. Y todo lo anterior es alimentado, no sólo por hombres, por mujeres también.

Cientos de mujeres tienen ideas machistas que impiden el progreso hacia la eliminación de la brecha de género.



De acuerdo con las Naciones Unidas 86% de las mujeres de 75 países, es decir, del 81% de la población global, tiene al menos un pensamiento machista sobre el cual educan a sus hijos e hijas y retransmiten estas ideas en determinados entornos (Agudo, 2020).

Lo anterior significa que tanto hombres como mujeres son responsables de erradicar las ideas que alimentan culturas y normativas que permiten el abuso, la limitación, la desigualdad, la inequidad y la falta de oportunidades hacia las mujeres.

En este sentido, las mujeres como género deben apoyar a otras mujeres en su propia lucha y trabajar de manera conjunta para abrir paso a las próximas generaciones considerando que aún faltan muchos años para alcanzar un término de igualdad entre hombres y mujeres.

Hay que considerar que, para romper un techo de cristal, las mujeres deben tener acceso a oportunidades que les permitan mostrar cuáles son sus habilidades y competencias, de tal modo que a partir de ese reconocimiento sepan que del otro lado del techo existe un lugar para una mujer (Atcheson, 2021).



A este respecto juega un papel muy importante el lenguaje a la hora de comunicar cuando de niñas se trata. Hay mucho en juego en la educación de los menores, pero las niñas requieren especial atención en términos de seguridad, autoconfianza, autonomía y autoeficacia. Las palabras importan cuando una niña cuenta que tiene el sueño de llegar a la luna, o de gobernar un país. Hay que alentar a las niñas y darles oportunidad desde pequeñas de alzar su voz y demandar sus derechos.

Uno de los factores que más ha contrarrestado los efectos de las brechas de género son los movimientos feministas. En últimos años han tomado fuerza y a partir de ellos los gobiernos han generado nuevas iniciativas de ley a partir de la visibilización que aportan estos grupos respecto de lo que viven las mujeres en cuestión de inseguridad, oportunidades, violencia, discriminación, entre otros, junto con otros grupos minoritarios.

La consultora McKensy & Company (2018) ha desarrollado un marco conceptual en aras de alcanzar la equidad de género en todos los niveles, al que ha denominado CLIMB por sus siglas en inglés y que se integra de cinco dimensiones: compromiso, desarrollo de liderazgo, infraestructura, métricas e indicadores clave de desempeño, y comportamientos y mentalidades. Esta propuesta contiene elementos que pueden impulsar cambios en cada uno de los aspectos que contiene a fin de maximizar el potencial de las mujeres.



Figura 1. McKinsey & Company (2022). CLIMB. <https://womenmattermx.com/document/Paridad%20dispareja.pdf>

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas [ONU] ha establecido dentro de la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a alcanzar para 2030 La Igualdad de Género, siendo el objetivo cinco, el cual busca poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo a través de las siguientes metas:

**5.2** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

---

**5.3** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina .

---

**5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

---

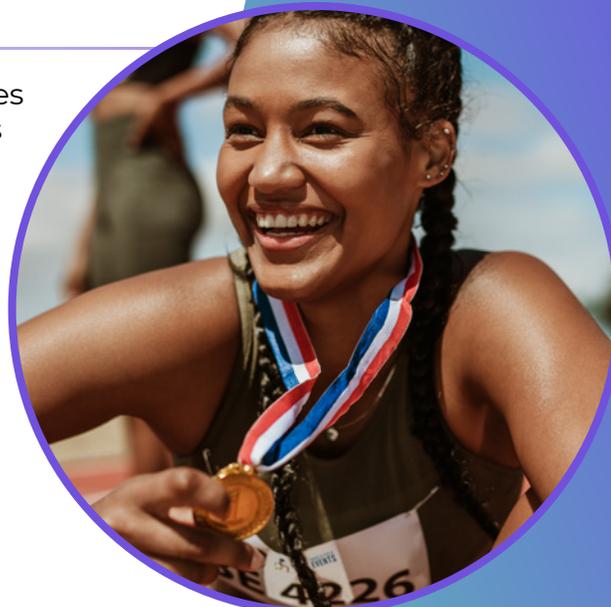
**5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública .

---

**5.6** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

---

**5.7** Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales .



**5.8** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

**5.9** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles. (ONU, s.f.)

Toda esta compilación de acciones son algunas de las que distintos organismos y personas a nivel global están implementando para equilibrar la brecha y abrir oportunidades para las mujeres, aunque las mujeres que hoy están vivas no podrán vislumbrar un mundo con igualdad y equidad para todos.

Cada vez que una mujer sube un escalón en el organigrama, abre oportunidades para otras mujeres. Y cada vez que una mujer rompe el techo de cristal amplifica la importancia de las mujeres en estas posiciones.

La tarea es adquirir el compromiso de luchar en nombre de todas las mujeres que en este momento están trabajando sin recibir un salario, que están siendo explotadas, a quienes se les ha negado una oportunidad por el solo hecho de ser mujer, por aquellas que luchan por erradicar los sesgos en la crianza de sus hijos, por las niñas que están siendo forzadas a casarse, por aquellas que han tenido que dejar la escuela para ayudar en las labores del hogar. Por todas ellas la lucha merece la pena y no hay acción pequeña en el camino que como género están enfrentando.

*“No veo mi vida como una vela breve, aunque la consumo por ambos lados. Y quiero que esta vela, y que yo misma estén completamente consumidas cuando muera. Pero en este momento de mi vida, no paso mi antorcha. La mantengo más alta que nunca, con valentía y brillo [...]”*

*Pat Mitchell (2019)*

## Referencias

- Agudo, A. (2020). Las creencias con las que se fabrica el techo de cristal. *El País*. [https://elpais.com/elpais/2020/02/26/planeta\\_futuro/1582741781\\_843286.html](https://elpais.com/elpais/2020/02/26/planeta_futuro/1582741781_843286.html)
- Atcheson, S. (2021). Having A Glass Ceiling To Break Through Is Privilege. Here's Why. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/shereeatcheson/2021/05/13/having-a-glass-ceiling-to-break-through-is-privilege-heres-why/?sh=63246d6420d3>
- Instituto Nacional de las Mujeres (s.f.) Techo de cristal. Glosario para la igualdad. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/techo-de-cristal>
- McKinsey & Company (2022) Paridad dispareja. Women Matter México 2022. Bolio, Ibarra, Garza, Renteria, De Urioste. <https://womenmattermx.com/document/Paridad%20dispareja.pdf>
- ONU (s.f.) Igualdad de Género. Objetivos de desarrollo sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>