

Artículos / Articles

El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad / *The Glass Ceiling in the Public Sector: Access and Promotion of Women to the Positions of Responsibility*

***Coral Carrancio Baños**

Departamento de Sociología. Universidad de Oviedo. España/Spain
uo221374@uniovi.es

Recibido / Received: 09/01/2017

Aceptado / Accepted: 09/06/2017

RESUMEN

Una de las principales discriminaciones que encuentran las mujeres en el ámbito laboral son las barreras invisibles que dificultan la promoción y acceso a puestos de dirección y poder en las organizaciones, fenómeno conocido como techo de cristal. La Administración Pública como empleadora se presume imparcial y transparente, basándose en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad para la selección y promoción de su personal. La primera parte del artículo muestra la evolución de la literatura especializada sobre el techo de cristal en España desde 1994 hasta 2014. En la segunda, analiza la magnitud de este problema en la función pública española, comprobando si existe discriminación en la promoción laboral de este sector. Por último, expone cómo abordan el fenómeno las políticas públicas de nuestro país, con la intención de visualizar si afrontan esta cuestión entre sus estrategias de acción, así como las recomendaciones que ofrecen para evitarlo.

Palabras clave: Techo de cristal, segregación vertical, género, organizaciones, discriminación.

ABSTRACT

One of the main forms of discrimination found by women in the workplace is the invisible barrier to promotion and access to management positions and power within organizations, a phenomenon known as the glass ceiling. The Public Administration is presumed impartial and transparent, based on the constitutional principles of equality, merit and capacity for the selection and promotion of staff. The first part of this article shows the evolution of the specialized literature on the glass ceiling in Spain from 1994 to 2014. The second part analyzes the magnitude of this problem in the field of the Spanish public function, exploring whether there is discrimination in job promotion in this sector. Finally, the article explains how the phenomenon is addressed in the public policies of our country, with the intention of exploring if they face this issue among their action strategies, as well as the recommendations they offer to avoid it.

Keywords: Glass ceiling, vertical segregation, gender, organizations, discrimination.

*Autor para correspondencia / Corresponding author: Coral Carrancio Baños. Departamento de Sociología. Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Oviedo. C/ Gascona, 26, 5.º B-33001 Oviedo, España

Sugerencia de cita / Suggested citation: Carrancio Baños, C. (2018). El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *Revista Española de Sociología*, 27 (3), 475-489

(Doi: <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2018.17>)

INTRODUCCIÓN

La masiva incorporación de las mujeres al empleo ha supuesto un sustancial cambio social, probablemente uno de los más significativos del siglo xx (Hobsbawm, 2010). Este cambio ha desafiado en parte la división sexual del trabajo, esto es, la separación por género de las actividades consideradas productivas socialmente, de las reproductivas y de cuidados (Durán, 1986).

Aunque esta transformación constituye un avance en la equidad de género, no ha logrado subvertir las discriminaciones laborales entre hombres y mujeres, como la discriminación horizontal o segregación ocupacional de unos y otras, la mayor precariedad femenina, la brecha salarial o la dificultad en el acceso a los puestos de dirección y poder dentro de las organizaciones. Este fenómeno, definido como techo de cristal por Linda Wirth en el año 2002, son barreras invisibles que impiden que las mujeres puedan acceder a la cúpula de las organizaciones, considerado el núcleo duro en el que se encuentran los puestos de mayor responsabilidad. Estas barreras pueden ser de tipo interno o externo, según sean consecuencia de una cultura organizacional estereotipada o de la ausencia de políticas laborales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral¹, respectivamente.

La dificultad de acceso a los puestos más altos de la escala jerárquica parece ser una práctica más común en la empresa privada, puesto que la Administración Pública, en su legislación, se muestra imparcial y transparente tanto en la selección como en la promoción de su personal, basándose en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que garantizan la igualdad de oportunidades en el empleo y además, en los sistemas de selección y promoción de la Administración Pública española se tienen en cuenta pruebas consideradas “objetivas”, en el sentido de que están basadas fundamentalmente en conocimientos teóricos y técnicos, como son los exámenes.

El presente artículo indaga en qué medida estos principios se reflejan en la práctica, para ello se han recopilado los resultados de estudios anteriores sobre el fenómeno del techo de cristal, se ha mostrado cómo ha evolucionado la incorporación de las mujeres a la Administración Pública española, particularmente a los puestos de responsabilidad, y por último, se ha analizado el tratamiento que las políticas públicas han dado a este problema.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Los objetivos de este estudio son tres, el primero de ellos es llevar a cabo una revisión bibliográfica que muestre la evolución de la literatura especializada publicada en castellano sobre el techo de cristal. Para realizar esta parte teórica del trabajo, en la que se expone el estado de la cuestión, se ha analizado la evolución de los artículos científicos publicados en España sobre el techo de cristal desde el año 1994 hasta 2014. Para la selección de los mismos se ha utilizado la base de datos de referencias bibliográficas Dialnet, que nos ofreció un total de 87 documentos nacionales e internacionales, teniendo acceso a 64 de ellos, lo que supone un 73,56 % del total. Es importante señalar que se ha obtenido al menos un documento de cada año en que se publicó sobre el tema.

El segundo de los objetivos consiste en estudiar la magnitud y evolución del techo de cristal en un sector, el de la Administración Pública española, que parece en principio imparcial, tanto en la selección como en la promoción, de su personal. Esta parte del trabajo comprende un análisis de carácter empírico para el que se han utilizado fuentes secundarias de carácter numérico, en forma de registros y de encuestas. Los datos proceden de los boletines del personal al servicio de las administraciones públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, así como de la base de datos Mujeres en Cifras del Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de la Mujer.

Con estos datos se ha analizado la composición por género del personal funcionario de los niveles organizativos más altos, con el fin de observar si en el sector público existe una barrera invisible que

1 En relación a las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar que encuentran las mujeres y las estrategias que utilizan para resolver este conflicto (Alcañiz, 2015) (Papi-Gálvez, 2005).

impida a las mujeres progresar en el ámbito laboral y adquirir el mismo grado de responsabilidad que los hombres.

Por último, se observará el modo en que se considera el fenómeno del techo de cristal en las políticas públicas españolas, concretamente se han examinado los cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PIOM) y los dos Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PEIO) implementados en nuestro país.

INVESTIGACIONES ACERCA DEL TECHO DE CRISTAL: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Los primeros artículos recogidos en Dialnet entre los años 1994 y 1999 son sólo tres, uno de ellos referido al ámbito político, otro al entorno laboral y el último, que se ocupa del ámbito académico (Martínez Ten, 1994; Booth, 1998; Morley, 1999). Los tres estudios entienden que el techo de cristal es el resultado tanto de un sistema de subordinación que obliga a las mujeres a cumplir unos roles sociales incompatibles con un trabajo de alta responsabilidad, como de unas organizaciones que establecen sus propios procedimientos y medidas culturales que limitan el acceso de las mujeres a la cúspide de las mismas. Las tres autoras ven posible la eliminación de esta segregación y coinciden en que una de las formas más efectivas de hacerlo es mediante la organización de redes de mujeres que se apoyen entre ellas, entre otras medidas de acción positiva.

Entre el año 2000 y 2004 los artículos analizados se centran en las causas que generan el techo de cristal y las dividen en externas e internas a las mujeres (Ramos *et al.*, 2002) a las que se añaden otros obstáculos que son producidos por el desempeño de los roles femeninos (Sarrió *et al.*, 2002; Sarrió *et al.*, 2003). Otras teorías, por el contrario, afirman que esta situación de desigualdad es coyuntural y se solucionará con el tiempo (López, 2002; Colomer, 2002). Se presentan asimismo estrategias para disminuir este desequilibrio dirigidas a las empresas y los poderes públicos (Ramos *et al.*, 2002; Wirth, 2002; Luis *et al.*, 2003). Se

analiza el fenómeno en dos sectores fundamentalmente: el educativo (Morgade y Arri, 2000; Andreu, 2002) y el de los medios de comunicación (López, 2002). Por último, algunos artículos señalan que la globalización comienza a demandar un cambio en el perfil del directivo tradicional, que se asocia más al estilo de liderazgo considerado femenino, lo que se podría considerar como un factor favorable a la hora de evitar el techo de cristal (Sarrió *et al.*, 2002; Sarrió *et al.*, 2003; Luis *et al.*, 2003). Hay autoras que van más allá, al afirmar que las organizaciones empresariales se plantean un perfil directivo andrógino con características etiquetadas tanto femeninas como masculinas (Barberá y Ramos, 2004).

La etapa más amplia en cuanto a producción científica sobre el techo de cristal tiene lugar entre los años 2005 y 2009, con 29 de las 64 referencias totales (lo que representa un 45 %), nos encontramos con menos estudios estrictamente teóricos y un número amplio de investigaciones y análisis de carácter numérico, en diferentes entornos y sectores laborales. Este auge probablemente está relacionado con el momento político vivido en esta etapa, en la que se promulgó la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En este intervalo de tiempo observamos que los estudios han evolucionado con respecto a las etapas anteriores, la tipología de factores que los diferentes artículos entienden que provocan el techo de cristal es más compleja y aparecen investigaciones en sectores diferentes a los estudiados hasta ese momento, como son las fuerzas armadas (Ricoy, 2006), la industria publicitaria (Martín, 2007), los servicios públicos chilenos (García y Riquelme, 2008) o la prevención de riesgos laborales (Gutiérrez, 2008). Una cuestión importante, no contemplada en las investigaciones anteriores, a la que se presta atención en este momento, consiste en el análisis de las motivaciones de las mujeres para ejercer puestos directivos (Díez y Terrón, 2009).

La gestión de recursos humanos se divide en dos estilos asociados a cada género, el estilo de cohesión masculina tradicional y el estilo protector femenino transformacional (Martín *et al.*, 2009).

En el ámbito universitario se hace visible que las mujeres reducen su participación académica a

partir de la lectura de la tesis doctoral, siendo este el punto de inflexión o canal de escape de las graduadas, momento que coincide y guarda relación con la edad en que se comienza a vivir en pareja y/o a tener descendencia y que no sucede en el caso de los varones científicos (Guil, 2007).

Se destaca la trascendencia que tienen las mujeres como colectivo social, en general (Aguirre, 2008), como masa crítica en el entorno político (Osborne, 2005) y como referente desde el ámbito educativo (Díez y Terrón, 2009), así como la importancia de que las mujeres tengan un alto grado de identificación con la organización para llegar a ocupar puestos de responsabilidad en ella (Cuadrado y Morales, 2007).

También se estudia la relación que tiene el techo de cristal con la brecha salarial (Gradín y del Río, 2009) y el fracaso escolar (Hornillo, 2009; Burin, 2008). Por último, se resalta la importancia de feminizar las áreas tecnológicas y de visibilizar la presencia de las mujeres en las citadas áreas (Guil, 2007).

En la última etapa, que va desde 2010 a 2014, se investiga el techo de cristal en el ámbito empresarial. Por un lado, el análisis del personal directivo de las PYMES muestra que a los varones se les exige menor grado formativo que las mujeres (Fernández *et al.*, 2010). Por otro lado, en las grandes empresas la presencia de mujeres en los puestos más altos suele darse sobre todo en sociedades de carácter familiar o cooperativas (Mateos *et al.*, 2010).

Se muestra asimismo la infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito sindical, e incluso en la negociación colectiva de sectores feminizados, como el sanitario. Artículos como el de Escribano *et al.* (2010) señalan que sólo una cuarta parte de las mujeres que se presentan candidatas a representantes sindicales salen elegidas, demostrando que su presencia en los lugares donde se toman decisiones de relevancia para su futuro laboral no es proporcional al número de mujeres existentes.

La desigualdad de género en la carrera universitaria sigue siendo objeto de estudio. Se realizan comparativas de España con otros sistemas educativos europeos (Torres y Pau, 2011; Gómez-Álvarez y Patiño, 2013), así como con América del Norte (Pa-

dilla y Scott, 2012), constatando en todos ellos la sobrerrepresentación masculina en las estructuras de poder.

Los medios de comunicación siguen siendo uno de los sectores más recurrentes de análisis y en las diversas investigaciones se indica que no existe paridad en los puestos de dirección (Caro *et al.*, 2011; Bezunarte *et al.*, 2012). Se muestra la utilidad de herramientas como el cine, que permite llevar a la reflexión a la persona espectadora y potenciar el empoderamiento femenino (Fueyo y Fernández, 2012).

El resto de los estudios publicados en esta fase tratan temas tales como los efectos que han tenido las cuotas obligatorias que establecen la presencia equilibrada de diputados y diputadas en el Parlamento Catalán (Verge, 2011); la presencia de las mujeres en los consejos de administración de los bancos cooperativos y su relación con los resultados económicos (Palomo *et al.*, 2013) o las diferencias de género en el absentismo laboral debido a accidentes de trabajo entre hombres y mujeres dependiendo de su nivel de ocupación (Moral *et al.*, 2012).

Por último, se plantean medidas de actuación enfocadas a la conciliación entre hombres y mujeres, tanto a nivel social como empresarial, apostando por actuaciones como, por ejemplo, el reparto equitativo de tareas domésticas y de cuidado (Mateos *et al.*, 2010; Roldán *et al.*, 2012; Pulido, 2014).

EL TECHO DE CRISTAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAÑOLA: ANÁLISIS DE DATOS EMPÍRICOS

En este apartado se analiza la magnitud del techo de cristal en la Administración Pública española. Este ámbito, en principio podría ser considerado más igualitario que el de la empresa privada ya que, tal y como establece el Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 54, el acceso y la promoción interna del personal responden a criterios objetivos de selección, como son el mérito y la capacidad, que toman como base el principio constitucional de igualdad entre los sexos.

Los datos muestran (Tabla 1 y Figura 1) que el sector público español se ha feminizado a lo largo de los años. La pérdida total de empleados públicos durante estos siete años analizados ha afectado más al género masculino que al femenino (proba-

blemente a causa de las jubilaciones) pasando a ocupar las mujeres de un 52,61 % en el año 2009 a un 54,05 % del personal total de la Administración General del Estado a 1 de julio de 2015 (último boletín publicado).

Tabla 1. Personal al servicio de las administraciones públicas por sexo a 1 de julio

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
TOTAL	2 659 010	2 680 219	2 690 099	2 636 181	2 547 720	2 522 827	2 542 787
Hombres	1 260 098	1 268 684	1 270 031	1 230 331	1 189 767	1 164 620	1 168 433
Mujeres	1 398 912	1 411 535	1 420 068	1 405 850	1 357 953	1 358 207	1 374 354
% Mujeres	52,61	52,66	52,79	53,33	53,30	53,84	54,05

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

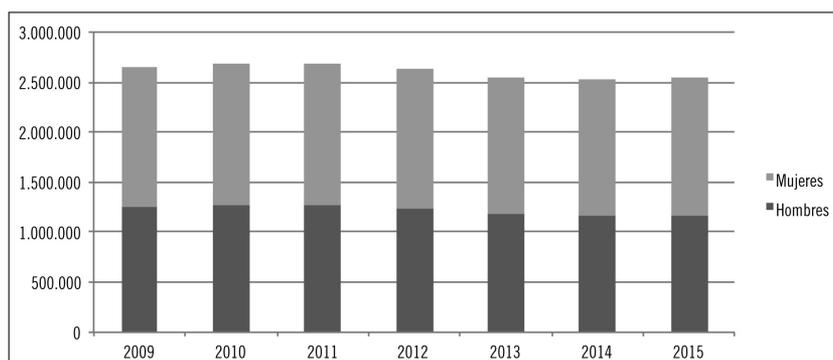


Figura 1. Personal al servicio de las administraciones públicas por sexo a 1 de julio. *Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

Tabla 2. Órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado

	1995	1996	1999	2000	2001	2002	2004
TOTAL	326	332	305	345	354	347	368
Hombres	279	297	268	291	296	291	286
Mujeres	47	35	37	54	58	56	82
% Mujeres	14,42	10,54	12,13	15,65	16,38	16,14	22,28

	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014
TOTAL	554	371	404	409	356	313	303	306
Hombres	438	275	289	292	253	211	199	202
Mujeres	116	96	115	117	103	102	97	98
% Mujeres	20,94	25,88	28,47	28,61	28,93	32,59	32,01	32,03

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer

La Figura 2 visibiliza el porcentaje de mujeres y hombres en los órganos superiores de la Administración General del Estado, y si bien es cierto que la evolución de los datos ha mejorado notablemente desde el año 1995 con un 14,42 % hasta el año 2014 con un 32,03 % de mujeres como altos cargos, no se cumple con la cuota paritaria mínima del 40 % que recoge la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su disposición adicional segunda, para conseguir una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública española. También destaca el hecho de que aunque la brecha se va estrechando a lo largo de los años, a partir de 2012 se estanca.

Estos datos ponen de manifiesto la barrera invisible existente que dificulta a las mujeres el acceso a uno de los lugares donde se toman las principales decisiones que afectan al conjunto de la sociedad.

La Figura 3 muestra el número de hombres y mujeres que ocupan cada subgrupo del personal funcionario de carrera. Así comprobamos que el número total de funcionarias de carrera es ligeramente superior al de los hombres. Habiendo mayoría masculina en todos los grupos, excepto el C2 donde hay mayor porcentaje de mujeres, y que podríamos considerar como el más bajo de la escala de responsabilidades y poder, ya que el grupo E parece, por su escaso número de personal, dirigirse a la extinción.

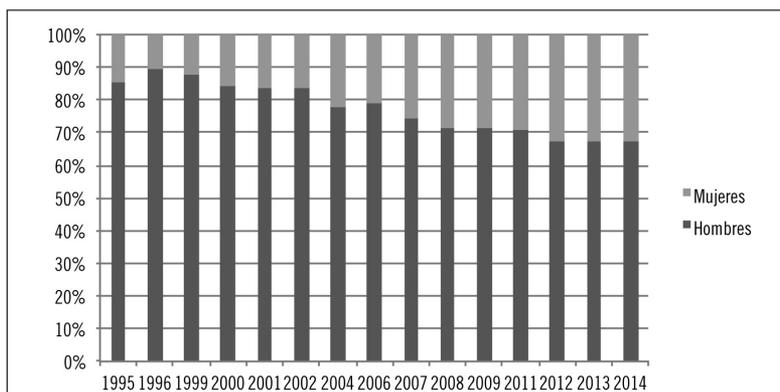


Figura 2. Porcentaje por sexo de los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer

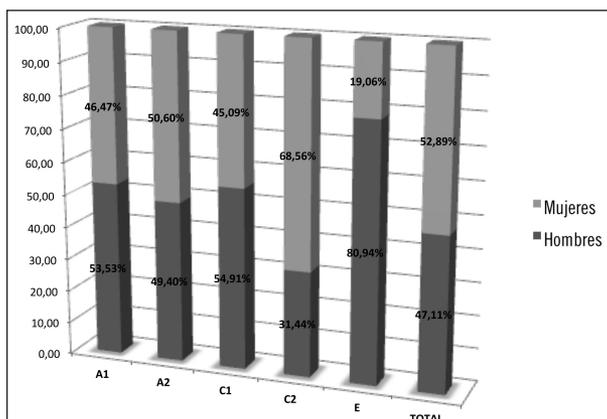


Figura 3 Representación por sexo de cada subgrupo del personal funcionario de carrera a fecha julio de 2015

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

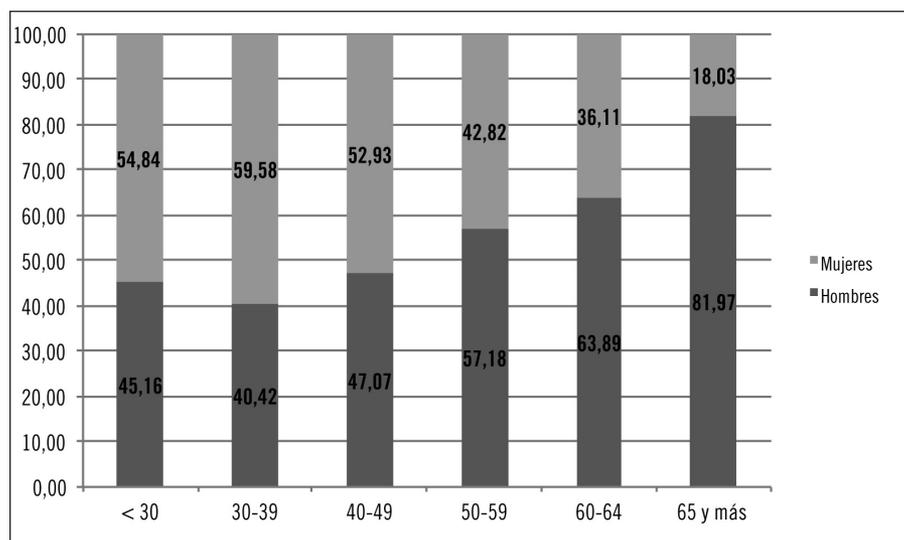


Figura 4. Personal funcionario de carrera perteneciente al subgrupo A1 por sexo e intervalo de edad a fecha julio de 2015

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

El grupo más alto de la escala es el denominado A1, las personas que ocupan este puesto ejercen las tareas de mayor poder y responsabilidad, tales como dirección, gestión y control. La tasa de las mujeres de este grupo A1 es menor que la de los hombres en siete puntos porcentuales, alcanzando ellas el 46,47 % y ellos el 53,53 % del total.

Si analizamos al grupo en función de las edades de sus componentes podemos observar (Figura 4) como a menor edad del funcionariado de este grupo, mayor es la representación femenina, habiendo más mujeres que hombres hasta los 49 años y disminuyendo gradualmente a partir de ese intervalo de edad.

Al relacionar las cifras con las ofrecidas por el Instituto Nacional de Estadística en su Encuesta de Población Activa, en el momento de acceso de las mujeres más y menos jóvenes del gráfico la evolución de la tasa de actividad femenina pasó a ser de un 28,97 % en 1976 a un 53,4 % en 2011. Estos datos revelan la escasez de las mujeres de mayor edad en los puestos altos de la función pública española, que a pesar de su incorporación al empleo quedaron relegadas a puestos de categoría inferior supuestamente debido a su menor acceso

a estudios universitarios. También se hace visible la superioridad numérica de las mujeres de menor edad sobre los varones en el momento actual.

Podría pensarse que con el paso del tiempo, a medida que se jubile el personal de mayor edad, la situación de igualdad será una realidad en los puestos directivos de la Administración Pública, no obstante, a día de hoy existe un techo de cristal dentro del propio grupo A1. Esto es, entre quienes ocupan los niveles más altos dentro del grupo más alto.

Los niveles de los puestos de trabajo que corresponden al grupo A1 van del 20 al 30, sin embargo, por lo general las personas suelen entrar a ocupar el puesto 26 al aprobar la oposición. Conseguir ascender de nivel es cuestión de antigüedad y/o pruebas objetivas, aunque los puestos más altos suelen elegirse mediante libre designación.

El nivel 28 se corresponde con el puesto de jefe o jefa de área o consejero/consejera técnica, el nivel 29 con el de subdirector adjunto o subdirectora adjunta y el 30 con el de subdirector o subdirectora general.

Los datos de la Tabla 3 y la Figura 5 nos muestran que las mujeres rozan la paridad, ocupando

el 44,55 % del nivel 28, y el 42,39 % del nivel 29. Sin embargo, son minoría en el nivel más elevado del grupo A1. En el nivel superior, el 30, las muje-

res alcanzan el 37,39 %, por lo tanto los hombres constituyen el 62,61 % del puesto más alto en la cúspide del funcionariado de carrera.

Tabla 3. Personal funcionario de carrera perteneciente al subgrupo A1 por sexo y nivel a fecha julio de 2015

Niveles	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
22	10	25	35	71,43
23	188	115	303	37,95
24	756	1046	1802	58,05
25	95	102	197	51,78
26	2124	2239	4363	51,32
27	667	639	1306	48,93
28	3.616	2905	6521	44,55
29	1143	841	1984	42,39
30	1326	792	2118	37,39
Otros	114	12	126	9,52
Total	10 039	8716	18 755	46,47

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

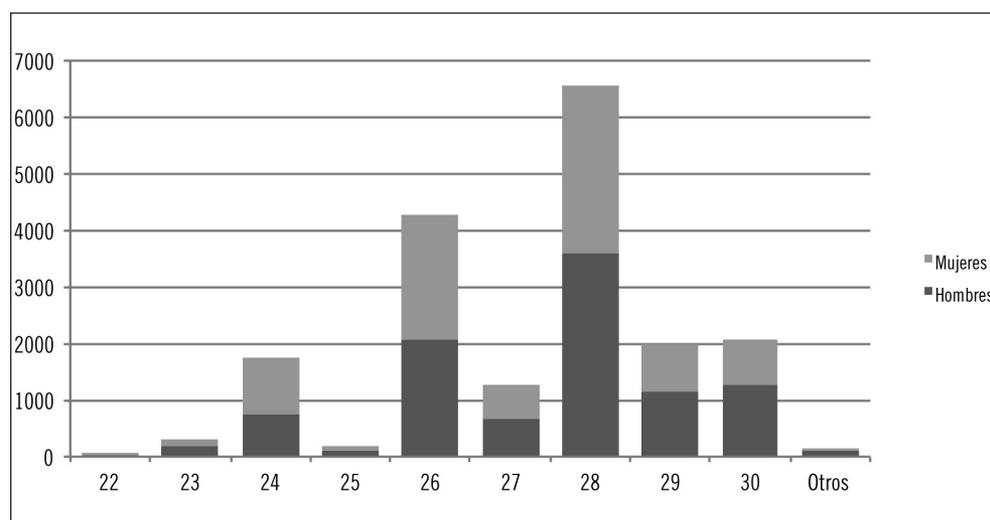


Figura 5. Personal funcionario de carrera perteneciente al subgrupo A1 por sexo y nivel a fecha julio de 2015

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

Tabla 4. Número de personas funcionarias de carrera pertenecientes al subgrupo A1 de cada sexo a fecha julio de 2015

Niveles	Hombres	% sobre el total	Niveles	Mujeres	% sobre el total
22	10	0,10	22	25	0,29
23	188	1,87	23	115	1,32
24	756	7,53	24	1046	12,00
25	95	0,95	25	102	1,17
26	2124	21,16	26	2239	25,69
27	667	6,64	27	639	7,33
28	3616	36,02	28	2905	33,33
29	1143	11,39	29	841	9,65
30	1326	13,21	30	792	9,09
Otros	114	1,14	Otros	12	0,14
Total	10 039	100,00	Total	8716	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

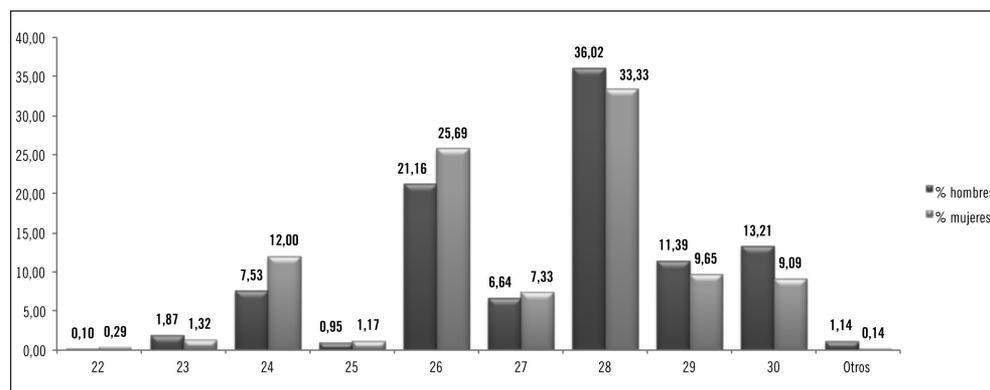


Figura 6. Porcentajes sobre el total de cada sexo del personal funcionario de carrera perteneciente al subgrupo A1 a fecha julio de 2015

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

Del total de funcionarias del grupo A1 (8716) sólo 792 han alcanzado el nivel 30, lo que supone un 9,09 % del total frente a los hombres que representan un 13,21 %. Comparando los datos para el nivel 29, lo han alcanzado 841 de las 8716 mujeres que conforman el grupo A1, un 9,65 % sobre el to-

tal de su sexo, mientras que los hombres de este nivel constituyen el 11,39 % con un total de 1143 funcionarios.

Por el contrario, el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres en los niveles más bajos (24 y 25) y en el nivel habitual de acceso

por oposición (26). Esto nos hace pensar que las mujeres que consiguen acceder al grupo A1, un grupo al que parece que no encuentran obstáculos de acceso hoy en día, se estancan en los niveles más bajos, cooptando los hombres, en mayor medida, los puestos de mayor poder.

Por lo tanto, los datos demuestran la no existencia de la infrarrepresentación femenina en el grupo funcional de carrera A1, pero sí dentro del mismo en su división por niveles. Se pone de manifiesto la tendencia de promocionar más a los hombres que a las mujeres en el acceso a los puestos directivos, siendo la diferencia de género de casi 6 puntos porcentuales para el ejercicio de los puestos de subdirector/subdirectora y subdirector adjunto/subdirectora adjunta.

En conclusión, los datos mostrados presentan que la mayor desigualdad de género se da en los niveles de mayor responsabilidad de la Administración Pública, aquellos para cuya provisión no se utilizan pruebas objetivas, sino la discrecionalidad en su nombramiento. Se pone de manifiesto la existencia de un techo de cristal, una barrera invisible que impide y dificulta a las mujeres el acceso a los puestos más elevados de la institución.

EL TECHO DE CRISTAL EN LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES

En este apartado nos centramos en analizar el enfoque y tratamiento que se le da al fenómeno del techo de cristal en las políticas públicas de igualdad en España, poniendo especial atención a las alternativas y soluciones que se proponen para eliminar las barreras que impiden el acceso de las mujeres a las cúpulas del poder dentro de las organizaciones.

Estas políticas se articularon a partir de los Planes de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), desde el año 1988 hasta el año 2006, y en los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PEIO), a partir de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) hasta la actualidad. La elaboración de estos documentos significó la creación

de un marco de referencia que contiene la provisión de acciones y objetivos a cumplir en materia de género por todos los órganos y agentes sociales implicados.

En el primer PIOM se proponen dos objetivos para solucionar el problema del techo de cristal. El primero de ellos se centra en la promoción de una presencia igualitaria de las mujeres en los distintos cuerpos y niveles de la Administración Pública, especialmente en los puestos de responsabilidad. Otro de los objetivos señala la segregación ocupacional por razón de género existente en España y trata de alentar a las entidades, tanto del sector público como privado, para que promuevan el acceso igualitario de las mujeres al empleo y su promoción a puestos de responsabilidad, especialmente en los sectores tradicionalmente masculinos y en los relacionados con las nuevas tecnologías.

En el segundo plan encontramos referencias al techo de cristal en tres de los diez grandes objetivos del mismo. En el ámbito educativo se plantea desarrollar acciones positivas que favorezcan la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, en el ámbito laboral se incorpora como objetivo concreto fomentar el uso de acciones positivas dentro de la empresa. Por último, este plan prevé un ámbito de actuación específico dirigido a propiciar el acceso de las mujeres a puestos de dirección. La existencia de este objetivo deriva de los resultados obtenidos en los estudios y encuestas realizados durante la vigencia del I Plan para la Igualdad, que pusieron de manifiesto que este era uno de los principales problemas que se encontraban las mujeres en su desarrollo profesional.

El tercer plan establece diez áreas de actuación para cada una de las cuales se plantean medidas concretas, la cuarta de estas áreas está relacionada con el poder y la toma de decisiones ante el desequilibrio cuantitativo y cualitativo en la participación social de las mujeres. En esta área se establece un único objetivo que consiste en favorecer una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones.

El cuarto PIOM se articula en ocho áreas prioritarias, siendo una de ellas la participación en la toma de decisiones, en la que se trata de impul-

sar la presencia de las mujeres en la esfera de la política, la economía y la sociedad y fomentar su promoción profesional en las administraciones públicas. Son tres los objetivos que se plantean en esta área. El primero de ellos pretende promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas, el segundo trata de impulsar la igualdad de acceso y la plena participación de las mujeres en las estructuras de poder y toma de decisiones en todos los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales. El último de los objetivos intenta fomentar la promoción profesional de las mujeres en las administraciones públicas.

El I PEIO pone de manifiesto la escasa participación política y social de las mujeres y hace referencia al techo de cristal en dos de sus doce ejes. Los objetivos que plantea para combatir esta escasez van dirigidos a alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres tanto en el ámbito político como en el de la Administración del Estado, el poder judicial, la dirección de las empresas o los medios de comunicación.

El otro eje se centra en el ámbito de la educación, con el objetivo concreto de promocionar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, participación y toma de decisiones del sistema educativo. Para lograr dicho objetivo se sugieren actividades de sensibilización y formación mediante incentivos, a través de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal y con la creación de comisiones de asesoramiento, entre otras.

El II PEIO es el último publicado y está vigente en la actualidad. Tiene un eje enfocado al ámbito de la participación política, económica y social que se desarrolla en tres objetivos específicos, dos de ellos relacionados con el techo de cristal. El primer objetivo persigue aplicar el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres en el ámbito público. El segundo trata de incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico. Este plan, como el anterior PEIO, también hace referencia al techo de cristal en el eje relacionado a la educación, planteando la necesidad de distribuir de forma equilibrada al profesorado masculino y femenino en los puestos de dirección de los centros educativos.

CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que hemos llegado con la realización de esta investigación han sido, en primer lugar, a través de la revisión bibliográfica, constatar una mayor producción de estudios sobre el tema, sobre todo entre los años 2007 y 2013. Se observa también una evolución en el contenido de los artículos. Así, en los primeros años tienen un contenido más teórico, dirigido a tratar de entender en qué consiste el techo de cristal, haciéndolo visible y resaltando la importancia de crear redes de mujeres para eliminar este tipo de discriminación, mientras que más adelante, los estudios se centraron en analizar las causas de este fenómeno, dividiéndolas en externas e internas a las propias mujeres. Asimismo, se empezó a indagar sobre esta desigualdad en determinados sectores como, por ejemplo, el educativo. Es necesario destacar que, antes de 2002 son pocos los estudios que se centran en buscar medidas y recomendaciones que palien las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en los puestos de poder.

A partir de 2005 los artículos tienen carácter menos teóricos y tratan, sobre todo, de analizar el techo de cristal desde un punto de vista empírico, en diferentes ámbitos y relacionándolo con variables de tipo económico y empresariales. Además, se estudian con profundidad las barreras que causan esta desigualdad y las investigaciones comienzan a interesarse por las motivaciones que hacen que las mujeres opten a los puestos directivos pese a las dificultades que se encuentran para ejercerlos. En los últimos años, los artículos se centran en analizar el fenómeno del techo de cristal en mayor profundidad, así aparecen investigaciones que estudian este hecho en las pequeñas y medianas empresas, comparándolo con lo que sucede en las grandes. Se realizan asimismo comparativas con los sistemas laborales y educativos de otros países y se trata de probar en qué medida este tipo de discriminación se relaciona con resultados económicos y/o con la tasa de absentismo empresarial. Esta última etapa finaliza con la proposición de medidas enfocadas a la conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado de varones y mujeres.

En lo que se refiere a la magnitud del techo de cristal dentro del sector de la Administración Pública española, un sector feminizado, ocupado en

mayor medida por mujeres, se observa una notable evolución en la mayor presencia femenina en los puestos directivos desde el año 1994 hasta la actualidad, pero sin llegar a cumplirse la cuota paritaria del 40 % de representación mínima de cada sexo. También se pueden observar las diferencias por sexo y edad dentro del grupo A1, el más alto de la escala funcionarial, en el que las mujeres tienen una mayor representación en los intervalos de edad más bajos y se invierten los datos a medida que aumenta la edad del personal.

Los resultados han demostrado que, si bien existe paridad en el grupo A1, la selección de los puestos más altos dentro de este grupo, es decir en los niveles 29 y 30, no es imparcial, revistiendo una barrera que impide a las mujeres ascender a esos puestos.

Por último, mediante el análisis de los Planes de Igualdad aprobados en España se puede apreciar la evolución del tratamiento del techo de cristal en las políticas públicas. En el primer plan adoptado se propone la promoción de las mujeres en dos ámbitos diferenciados: la Administración Pública y la empresa privada. El segundo plan también incorpora la lucha contra el techo de cristal como un objetivo concreto, planteando la importancia de lograr la igualdad en los puestos directivos, particularmente en el ámbito educativo. El tercer plan se centra en la participación equilibrada de ambos sexos en los puestos de dirección, sin diferenciar ámbitos de actuación y dentro de un solo objetivo. En el cuarto plan se diferencia entre los ámbitos político, social, económico, cultural y la Administración Pública.

En último lugar, los dos últimos PEIO se refieren al techo de cristal en los apartados dedicados a participación política, económica y social y en el eje educativo. El primer plan favorece a aquellas asociaciones que planteen medidas de liderazgo femenino y empoderamiento de las mujeres. El segundo plan, por su parte, proyecta medidas de análisis y evaluación de informes sobre la situación femenina en diferentes ámbitos, así como medidas de sensibilización social sobre la cuestión del techo de cristal.

Para finalizar, señalamos la importancia de conseguir la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida. Se puede considerar el empleo público un sector cercano a cumplir la representación

equilibrada, con el objetivo pendiente de alcanzar la paridad en sus puestos más altos. No hay que olvidar lo importantes y fundamentales que son las medidas políticas, sociales y educativas que permitan una participación igualitaria de las mujeres en las esferas más altas, en esta búsqueda de la igualdad. Y en este sentido, es fundamental el papel que puede jugar el empleo público.

AGRADECIMIENTOS Y FINANCIACIÓN

A Sandra Dema Moreno, profesora titular del Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo, tutora de la presente investigación y actual directora de mi tesis, junto con Yolanda Fontanil Gómez, profesora titular del Departamento de Psicología de la Universidad de Oviedo, por guiarme en la investigación.

Al Grupo de Investigación “Evaluación Imparcial de Competencias para la Selección de Personal Directivo en la Administración Pública” (PSI2013-44854-R), perteneciente a la Universidad de Oviedo y financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación mediante su Programa Estatal de I+D+i, por permitirme formar parte del mismo.

Por último, agradecer a la Federación Española de Sociología el reconocimiento de este trabajo como mejor comunicación del grupo de estudiantes en el pasado XII Congreso Español de Sociología.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. (2008). El techo sigue siendo de cristal. *Comunicación: estudios venezolanos de comunicación* 144, 36-40.
- Alcañiz Moscardó, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología* 23, 29-55.
- Andreu, S. (2002). La carrera académica por género (a propósito de dos investigaciones recientes). *Revista Complutense de educación* 13 (1), 13-31.
- Barberá Heredia, E., y Ramos López, A. (2004). Liderazgo y discriminación de género. *Revista de psicología general y aplicada. Revista de la*

- Federación Española de Asociaciones de Psicología* 57 (2), 147-160.
- Bezunartea Valencia, O., García Gordillo, M., y Rodríguez Rey, A. (2012). "La mujer como cargo y como fuente en la prensa escrita. La paridad no llega a las noticias" *Ámbitos: Revista internacional de comunicación* 21, 233-256.
- Booth, C. (1998). Romper el techo de cristal. En C. Booth, J. Darke, y S. Yeandle (Coords.), *La vida de las mujeres en las ciudades: la ciudad un espacio para el cambio* (pp. 213-218). Madrid: Narcea.
- 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.
- Caro González, F., Gordillo M., y Rodríguez Rey, A. (2011). La segregación vertical en las empresas editoras de periódicos: percepción de las directivas de seis diarios andaluces. *Logros y retos: Actas del III congreso universitario nacional 'Investigación y género'*. Coord. Isabel Vázquez Bermúdez. Sevilla: Unidad de Igualdad 221-233.
- Colomer, C. (2002). ¿Techos de cristal y escaleras resbaladizas? Desigualdades de género y estrategias de cambio en SESPAS. *Gaceta sanitaria: Órgano oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria* 16 (4), 358-360.
- Cuadrado Guirado, M., Morales, F. J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* 23 (2), 183-202.
- Dialnet. 2014. Página consultada el 25 de octubre de 2014. <http://dialnet.unirioja.es/>
- Díez Gutiérrez, E., y Terrón Bañuelos, E. (2009). Percepción de las mujeres sobre el 'techo de cristal' en educación. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado* 64, 27-40.
- Durán Heras, M. A. (1986). *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria.
- Instituto de la Mujer (1988). *Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 1988-1990*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Instituto de la Mujer (1993). *II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 1993-1995*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Instituto de la Mujer (1997). *III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 1997-2000*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Instituto de la Mujer (2003). *IV Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 2003-2006*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Instituto de la Mujer (2008). *I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2008-2011*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Instituto de la Mujer (2014). *II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2014-2016*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Fernández Palacín, F., López Fernández, M. Maetzu Herrera, I., y Martín Prius, J. A. (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época* 1, 231- 247.
- Fueyo Gutiérrez, A., y Fernández de Castro, I. (2012). Hacer visible lo cotidiano a través del cine: la perspectiva de género en la Educación para el Desarrollo. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado* 15 (2), 123-130.
- García del Junco, J., y Riquelme, A. (2008). Problemática Laboral de la Mujer en Cargos Directivos de los Servicios Públicos en Chile. *EAWP: Documentos de trabajo en análisis económico* 7 (3), 173-192.
- Gómez-Álvarez Díaz, R., y Patiño Rodríguez, D. (2013). *Análisis multidimensional de la segregación por razón de género en la Universidad en Europa*. Documento presentado en XX Encuentro de Economía Pública, Sevilla, España.
- Gradín Lago, C. M., y Del Río Otero, C. (2009). Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: un análisis por subgrupos poblacionales. *Hacienda pública española* 189, 9-46.
- Guil Bozal, A. (2007). Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal. *Revista de investigación educativa* 25 (1), 111-132.
- Gutiérrez, J. M. (2008). Techo de cristal y 'mainsstreaming' en prevención. *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención* 46, 12-13.

- Hobsbawm, E. (2010). *Revolucionarios*. Barcelona: Crítica.
- Hornillo Gómez, I. (2009). Perspectiva emocional y de género en el fracaso escolar: Un estudio sociocultural en programas de garantía social. Tesis doctoral publicada en la Universidad de Sevilla.
- López Díez, P. (2002). El techo de cristal también existe en los medios de comunicación. *Mujeres, hombres y medios de comunicación 2* (Comunicaciones [I]), 291-299.
- Luis Carnicer, M. P., Martínez Sánchez, A., y Pérez Pérez, M. (2003). Género y nueva economía: ¿se romperá el techo de cristal? *Acciones e investigaciones sociales 17*, 155-182.
- Martín Llaguno, 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 22*, 429-452.
- Martín Llaguno, M., Hernández Ruiz, A., y Beléndez Vázquez, M. (2009). Competencias directivas en el sector publicitario. Diferencias en la percepción por generación y por sexo. *Revista Latina de comunicación social 64*, 228-237.
- Martínez Ten, C. (1994). El techo de cristal. *Letra Internacional 33*, 63-65.
- Mateos de Cabo, R., Gimeno, R., y Escot Mangas, L. (2010). Discriminación en consejos de administración: análisis e implicaciones económicas. *Revista de economía aplicada 18* (53), 131-162.
- Moral de Blas, A., Corrales Herrero, H., y Martín Román, A. (2012). Glass Ceiling or Slippery Floors? Understanding Gender Differences in the Spanish Worker's Compensation System. *Estudios de economía aplicada 30* (1), 311-340.
- Morgade, G., Arri, A. (2000). El techo de cristal de las maestras en Buenos Aires: un analizador de la relación contradictoria entre las mujeres y el poder formal. *Mujeres en escena: actas de las quintas Jornadas Historia de las Mujeres y Estudios de Género: septiembre de 1998, Santa Rosa, La Pampa*. Universidad Nacional de La Pampa. Instituto Interdisciplinario de Estudios de la Mujer. 133-138.
- Morley, L. (1999). Techo de cristal o jaula de hierro. Las mujeres en el medio académico del Reino Unido. En M. Belausterguigoitia, y A. Mingo (eds.), *Géneros prófugos: feminismo y educación* (pp. 349-368). México: Paidós.
- Osborne Verdugo, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y sociedad 42* (2), 163-180.
- Padilla González, L. E., y Scott Metcalfe, A. (2012). Las mujeres en la profesión académica y el techo de cristal. Una perspectiva comparada en Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá). *Caleidoscopio: revista semestral de ciencias sociales y humanidades 27*, 31-47.
- Palomo Zurdo, R. J., García Centeno, M. C., Gutiérrez Fernández, M., y Fernández Barberis, G. M. (2013). Responsabilidad social corporativa y género en los consejos de administración de las cooperativas de crédito españolas. *Prisma Social: revista de ciencias sociales 10*, 332-360.
- Papí-Gálvez, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *Revista Española de Sociología 5*, 91-107.
- Pulido Rivera, S. (2014). Liderazgo y mujer. *Dedica. Revista de Educação e Humanidades 6*, 273-283.
- Ramos, A., Sarrió Catalá, M., Barberá Heredia, E., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social 17* (2), 167-182.
- Ricoy Casas, R. M. (2006). La difícil presencia de la mujer en las fuerzas armadas: de la mera prohibición al techo de cristal para su promoción y ascenso en un mundo tradicionalmente masculino. *Dossiers feministes 9*, 225-243.
- Roldán García, E., Leyra Fatou, B., y Contreras Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en Trabajo Social: análisis del caso español. *Portularia: Revista de Trabajo Social 12* (2), 43-56.
- Sarrió, M., Ramos, A., Barberá Heredia, E., y Candela, C. (2002). Más allá del techo de cristal. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración 40*, 55-68.
- Sarrió, M., Ramos, A., Barberá Heredia, E., y Candela, C. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de psicología 34* (2), 267-278.

- Torres González, O. M., y Pau, B. (2011). "Techo de cristal y suelo pegajoso: La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología". *CTS: Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad* 6 (18), 35-39.
- Torns, T., y Recio Cáceres, C. (2013). La división sexual del trabajo: Las desigualdades en el empleo y en el trabajo doméstico y de cuidados. En: C. Díaz Martínez, y S. Dema Moreno (eds.), *Sociología y género* (pp. 153-183). Madrid: Tecnos.
- Verge Mestre, T. (2011). Cuotas de género y reclutamiento político. Análisis del Parlament de Catalunya (1980-2010). *Revista española de ciencia política* 26, 87-104.
- Wirth, L. (2002). *Romper el techo de cristal*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - Subdirección General de Publicaciones.