

El derecho a la igualdad de oportunidades y la inclusión de la mujer en la gestión empresarial en el MERCOSUR

The right to equal opportunities and the inclusion of women in business management in
MERCOSUR

Karen Elena Benítez Irala¹

Master en Derecho y Negocios Internacionales por la Universidad Europea del
Atlántico-España. Código Orcid: 0000-0003-2524-8873

RESUMEN

Se presenta la investigación con el objetivo general de analizar el derecho a la igualdad de oportunidades y la inclusión de la mujer en la gestión empresarial en el MERCOSUR mediante la detección de estereotipos de género en organizaciones del ámbito antes mencionado. Para el cumplimiento del objetivo se ha realizado una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, de corte transversal, de diseño no experimental y responde al paradigma positivista. Para el trabajo de campo se ha aplicado un cuestionario técnico utilizado para la detección de estereotipos de género en organizaciones, se ha aplicado a una muestra de 213 representantes de empresas del Mercosur. De los resultados se puede mencionar la alta participación de mujeres antes que hombres en el estudio, se ha comprobado la existencia de patrones socioculturales de estereotipo de género como la masculinización o feminización de ciertos cargos, de la encuesta aplicada se puede concluir que solo el 29% de los encuestados pertenece a una organización que se encuentra aplicando una cultura igualitaria, el 40% de los encuestados se encuentra en una organización que precisa revisar sus creencias y cultura organizacional y el 31 % de los encuestados, quienes se encuentran dentro de una organización que precisa aplicar en la brevedad un programa de actuación en igualdad y establecer estrategias tendientes a su corrección.

Palabras clave: Derecho, igualdad, inclusión, mujer, Mercosur.

¹ BENÍTEZ IRALA, Karen Elena. Abogada por la Universidad Nacional de Asunción. Master en Derecho y Negocios Internacionales por la Universidad Europea del Atlántico-España. Especialista en Planificación y Conducción Estratégica Nacional por el Instituto de Altos Estudios Estratégicos del Ministerio de Defensa Nacional del Paraguay. Especialista en Didáctica Universitaria por la Universidad Autónoma del Paraguay. Especialista en Tutoría de Tesis por el Comando De Institutos Militares De Enseña Del Ejercito. Actualmente cursando la Maestría en Metodología de la Investigación en la UNIBE email: Kebi0888@gmail.com

ABSTRACT

The research is presented with the general objective of analyzing the right to equal opportunities and the inclusion of women in business management in MERCOSUR through the detection of gender stereotypes in organizations of the aforementioned field. To fulfill the objective, a quantitative, descriptive, cross-sectional, non-experimental design research has been carried out and responds to the positivist paradigm. For the field work, a technical questionnaire used to detect gender stereotypes in organizations has been applied to a sample of 213 representatives of Mercosur companies. From the results, the high participation of women before men in the study can be mentioned, the existence of sociocultural patterns of gender stereotypes such as the masculinization or feminization of certain positions has been verified, from the applied survey it can be concluded that only 29 % of respondents belong to an organization that is applying an egalitarian culture, 40% of respondents are in an organization that needs to review their beliefs and organizational culture and 31% of respondents, who are within an organization that it is necessary to apply a program of action on equality as soon as possible and establish strategies aimed at correcting it.

Keywords: Law, equality, inclusion, women, Mercosur.

Introducción

La investigación tiene como objetivo analizar el derecho a la igualdad de oportunidades y la inclusión de la mujer en la gestión empresarial en el MERCOSUR, la investigación se justifica considerando el reconocimiento de las consecuencias negativas de la existencia de los estereotipos de género en el ámbito laboral, así como en las categorías profesionales que constituyen obstáculos para el efectivo cumplimiento de la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso a cargos de decisión, así mismo, la motivación de la investigación se basa en la visualización del desfase existente en el cumplimiento efectivo de un derecho humano básico el cual es el derecho a la igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso a la mujer a cargos de decisión o gestión empresarial. la investigación contribuye a conocer el estado actual del conocimiento sobre el derecho de igualdad de oportunidades y su aplicación actual en el ámbito de gestión empresarial, además, visualizar una problemática ya denunciadas por organizaciones internacionales

como la ONU y la OIT pero que no ha sido profundizada en el ámbito local (Paraguay) ni del Mercosur.

De acuerdo a informes de la Organización Internacional del Trabajo, señalan que en América Latina y el Caribe se ha presentado un aumento en la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo con 49,7%, en 2016, desde el 48,5%, registrado en 2006, lo cual contrasta con la disminución de la tasa mundial durante el mismo período, sin embargo, las mujeres todavía están notablemente ausentes en la alta dirección empresarial, en 1.259 empresas analizadas en el estudio en América Latina y el Caribe, sólo 4,2 por ciento de los puestos de director ejecutivo o CEO son ocupados por mujeres, a lo anterior se suma que, más de la mitad de los directorios empresariales están formados solamente por hombres. Las mujeres ocupan sólo 8,5 por ciento de los puestos en estas juntas directivas (Oficina de Actividades para los Empleadores, 2017).

Es necesario considerar que se han identificado prácticas discriminativas que de acuerdo a sus diferentes caracterizan constituyen obstáculos para la plena participación de la mujer en diferentes aspectos de la vida, con especial impacto en el ámbito laboral-económico, a continuación, se distinguirán las siguientes:

- Techo de cristal: entendido como el conjunto de barreras y obstáculos invisibilizados que influyen de manera directa e indirecta en el avance y crecimiento de la mujer en el ámbito personal como laboral, por lo general estas barreras son “invisibles” e impiden que las mujeres ocupen puestos que supongan poder en sus respectivos lugares de trabajos y muchas veces terminen renunciando a sus empleos, sin haberse podido desarrollar profesionalmente ni haber desarrollado todo el potencial de sus talentos, se encuentra relacionado directamente al rol que la mujer asume y por lo general se encuentra relacionado con roles como maternidad y cuidado de familiares, y a la asignación social automática de las actividades de cuidado prioritariamente a la mujer y con la asistencia parcial o ausencia de la participación en las labores de cuidados ya sea del padre y/o hermanos. (British Broadcasting Corporation, 2017).

- Laberinto de vidrio: se busca identificar y visualizar todos los obstáculos que deben ser superados por las mujeres en sus carreras directivas la cual implica la falta de sintonía entre las responsabilidades familiares, laborales y sociales que asumen las mujeres y su presencia y representatividad en círculos de poder económico, político, religioso o militar, que implica que gran parte de los recursos generadores de riqueza sigue estando bajo el poder exclusivo de hombres o de agrupaciones dirigidas mayoritariamente por ellos

(Barberá y otros, 2011). Ejemplo de este tipo de prácticas serían las diferencias en los salarios, tiempo de promociones, el registro desigual de logros entre directivos hombres y directivos mujeres, incluyendo además la discriminación implícita cuando se trata de las consideraciones familiares (Barberá, Ramos, & Candela, Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres, 2011).

- Techo de cemento: aquellas barreras que las propias mujeres se autoimponen y que no permiten el desarrollo del talento tanto personal como laboral, en miras al cumplimiento de un rol en el marco de estereotipos socioculturales, esto en especial se visualiza en aquellas mujeres que en miras a cumplir con el estereotipo social de ser una buena madre se autolimiten en otras actividades o roles que le impidan estar la mayor cantidad de horas disponible para la familia, como ejemplo de lo anterior, se puede mencionar decisiones como la renuncia al trabajo o a horas de trabajo y no se permita potencializar su talento a nivel laboral (Barberá y otros, 2011). Es importante distinguir que la decisión de dedicar el tiempo a la familia no es de por sí un techo de cemento, si la mujer lo toma como respondiendo a claros objetivos vitales propios, acompañada de un fuerte autoconocimiento que le permita saber cuáles son sus fortalezas y debilidades y también, por supuesto, los valores personales. La situación anterior no puede compararse con la más frecuente situación ante la cual se encuentran las mujeres, que consiste en esa encrucijada entre decidir a favor de su carrera profesional o del cuidado de sus hijos, de su hogar, de familiares dependientes o simplemente de su vida personal (Massó, 2016).

- Segregación vertical: son aquellas dificultades que limitan el acceso a la mujer en cargos con poder de decisión, esto indudablemente supone una dificultad para poder desarrollarse profesionalmente. Lo anteriormente expuesto posee un impacto importante ya que implica que son las mujeres quienes poseen por lo general unas condiciones de trabajo que no les permite un crecimiento profesional, es así que son las que son las que trabajan más a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad o jornada continuada, otra de las incidencias son el conocido como “el salario femenino”, lo cual supone que para el mismo cargo y las mismas funciones, es frecuentemente más bajo que el salario masculino (Fundación Surt, s.f.).

Así mismo, sumando a los múltiples obstáculos que deben superar las mujeres incluyendo esa regla tácita que las mujeres no pueden escalar más que los hombres en la organización laboral se suma el esfuerzo doble hasta triple, no solo el eficiencia y profesionalismo, sino también en tiempo para ascender a un cargo, especialmente en espacios de decisión. A lo anterior se suma la constante necesidad defender su liderazgo, de

poner a prueba su capacidad y de ser cuestionada en sus decisiones solo por ser mujer y existir prejuicios como de ser más sensibles o menos competentes a la hora de tomar decisiones, es decir, mantenerse en el puesto de decisión es otro desafío más.

Para Seminario (2020) se puede considerar como las causas que provocan la segregación vertical en el trabajo las diferencias de género en las carreras universitarias. La autora al explicar lo anterior señala que las diferencias de género en los patrones de inversión de capital humano educativo se relacionan con las diferencias en las preferencias ocupacionales por género y en relación con los hombres, en virtud a lo anterior la elección de una carrera profesional para hombres y mujeres son distintas ya que la mujer por lo general se encuentra condicionada a aquellos trabajos y/o carreras que permitan la posibilidad de equilibrar sus roles laborales con sus roles familiares y, en particular, es más probable que prefieran un empleo no regular (a tiempo parcial, a corto plazo y temporal) con ese fin, a diferencia de los hombres, quienes en muy poca proporción el tiempo de roles familiares influye en la elección de sus trabajos y/o carrera, sino más bien a las potencialidades de retribución económica que el mismo le pueda proveer.

Para Seminario (2020) las prácticas de segregación vertical por género surgen y se mantienen en gran medida debido a que los empleadores o jefes realizan diferencias y que exhiben preferencias de género en la evaluación de la idoneidad para los trabajos y tareas que se les asignan a los trabajadores. Al explicar lo anterior surge que las mujeres tienden a ocupar puestos administrativos, relaciones públicas y actividades de marketing dirigidas a las consumidoras. Así también, existen en determinadas ocupaciones, como la educación, el cuidado de los niños y la enfermería, una marcada preferencia hacia mujeres por lo que pueden encontrar empleo más fácilmente, esto en vista a la asignación de rol de cuidado con el género.

- Segregación horizontal: aquellas dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. Esta se da en aquellos sectores laborales que se encuentran feminizados o masculinizados, en los sectores tradicionales feminizados, se verifica en la predominancia de las mujeres y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”. Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa (Fundación Surt, s.f.).

Materiales y Método

Para el cumplimiento del objetivo se ha realizado una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, de corte transversal, de diseño no experimental. La investigación no posee hipótesis. Además, responde al paradigma positivista.

Para la investigación se ha establecido como población: 120.000 empresas que operan en el ámbito del Mercosur; siendo la muestra 213 empresas que operan en el ámbito del Mercosur. La unidad de análisis: Hombres y Mujeres con edades comprendidas entre los 18 y 60 años que se desempeñan profesionalmente en el ámbito empresarial en la región del Mercosur. Heterogeneidad: 50%; margen de error: 5%; nivel de confianza de: 85%.

Para el desarrollo de la investigación se realiza una encuesta online, el instrumento utilizado es el cuestionario sobre existencia de estereotipos de género en el ámbito empresarial conforme al Manual de Cuestionarios técnicos para detección de estereotipos de género de Ministerio de Igualdad del Gobierno de España (Ministerio de Igualdad, s. f.).

El instrumento fue digitalizado utilizando el formulario Google, de manera que una vez realizado el contacto con el encuestado/a se le facilita el link de manera a dar sus respuestas, las cuales son recolectadas de manera inmediata en el Google Drive asociado al formulario.

Resultados

En el trabajo de campo realizado dentro de la investigación se ha aplicado un instrumento con el fin de visualizar lo anteriormente expuesto, al respecto se debe señalar que han participado 213 personas quienes desempeñan actividades económicas en el ámbito del Mercosur.

En lo que respecta a los resultados, a los fines de este trabajo se presentan los resultados más significativos donde puede apreciarse la existencia de estereotipos de género en las organizaciones representadas.

En lo que respecta a los encuestados se ha direccionado la participación de misma cantidad de hombres y mujeres, pero finalmente solo el 28,2% de los hombres que se les proporcionó el cuestionario han accedido a completar, siendo así el 71,8% mujeres,

constituyendo el mayor porcentaje, así las mujeres fueron las que más han manifestado su interés en participar en un estudio con perspectiva de género (Figura 1).

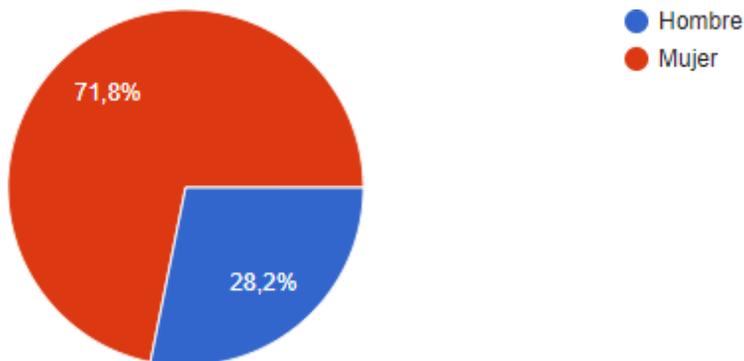


Figura 1. Porcentaje de participantes en cuestionario de estereotipos de Género según sexo.

La identificación de los estereotipos de género en el ámbito de trabajo es uno de los principales obstáculos para la igualdad de oportunidades, para el efecto se ha realizado preguntas dirigidas a saber sobre la existencia de estos estereotipos. El 55,4% de los encuestados han identificado la existencia de puestos de trabajos claramente identificado “para mujeres”, el 44,6% ha referido no identificar puestos feminizados (Figura 2).

3. ¿Hay puestos de trabajo en la empresa/organización claramente feminizados (alta proporción de mujeres)?

118 de 213 respuestas correctas

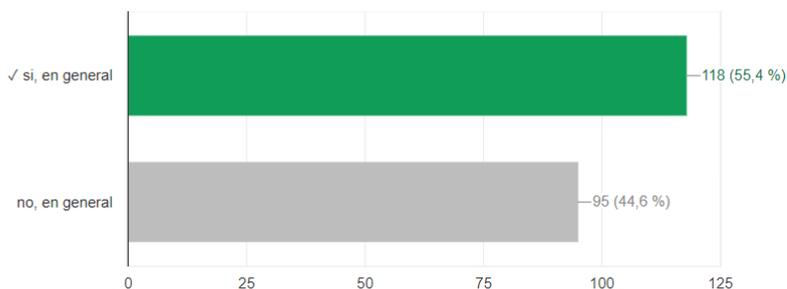


Figura 2. Identificación por parte del participante si existen puestos feminizados.

Así mismo, se ha consultado de los entrevistados si pueden identificar en áreas puestos masculinizados, es así que el 62,9% de los encuestados señala que existen puestos claramente masculinizados, y sólo el 37,6% ha referido no haber puestos estereotipados de esta manera (Figura 3).

4. ¿Hay puestos de trabajo en la empresa/organización claramente masculinizados (alta proporción de hombres)?

133 de 213 respuestas correctas

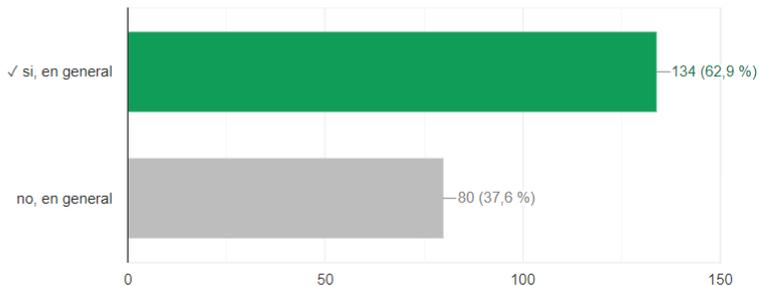


Figura 3. Identificación por parte del participante si existen puestos masculinizados.

Así mismo, los participantes fueron consultados con respecto a la existencia en sus organizaciones de la creencia que las mujeres se encuentran “más interesadas” en el cuidado familiar, hijos, etc.; con la finalidad de explorar sobre la existencia de este “techo de vidrio”, los resultados arrojados son de 49,3% de los encuestados han reconocido la existencia de estas creencias y el 50,7% han señalado que no, si bien, en este último grupo de respuesta es que ha tenido mayor porcentaje pero las diferencia entre una y otra opción es escasa, por lo que la existencia de esta creencia pesa en organizaciones del ámbito empresarial del Mercosur, comprobándose así uno de los factores que condicionan el derecho a la igualdad de oportunidades (Figura 4).

Los encuestados al ser entrevistados sobre la existencia de la opinión generalizada en la empresa sobre la idea que las mujeres no están interesadas en acceder a puestos de dirección, el 77,9% han respondido por la no existencia de esta idea y el 22,5% por el sí. Esto es alentador, ya que la superación de este tipo de ideas es fundamental para romper con el laberinto de cristal (Figura 5).

6. ¿Existe una creencia generalizada en la empresa/organización de que las mujeres están más interesadas en lo privado? (cuidado de hijos/as, casa, familia) que en lo público (trabajo en la empresa, liderazgo, poder, promoción...)

105 de 213 respuestas correctas

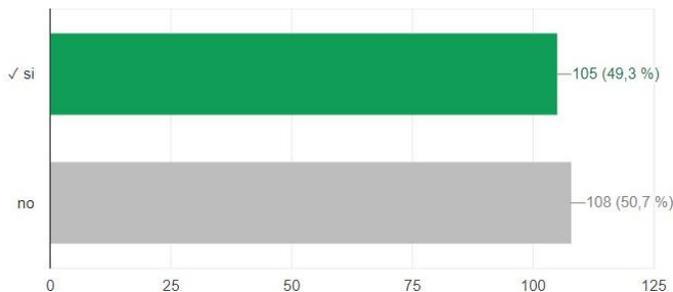


Figura 4. Identificación por parte del participante de techo de cristal.

7. ¿Hay una opinión generalizada en la empresa/organización de que las mujeres no están demasiado interesadas en acceder a puestos de dirección?

47 de 213 respuestas correctas

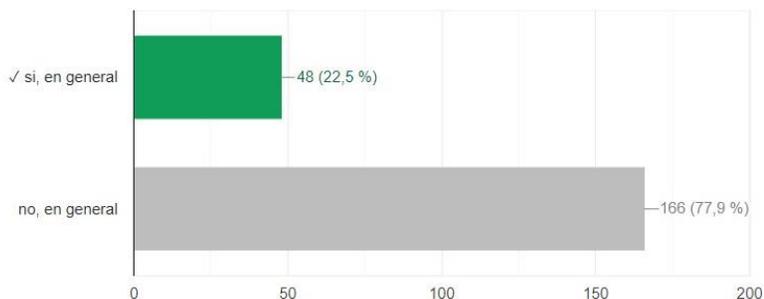


Figura 5. Identificación por parte del participante de laberinto de cristal.

Los entrevistados al ser cuestionados sobre si en sus organizaciones los permisos por motivos familiares son pedidos por más mujeres, el 73,7% ha respondido que sí, versus un 26,8% donde se ha manifestado que en sus organizaciones no es solicitada mayoritariamente por mujeres (Figura 6).

11. ¿La jornada reducida o permisos laborales por motivos familiares es solicitada mayoritariamente por mujeres?

156 de 213 respuestas correctas

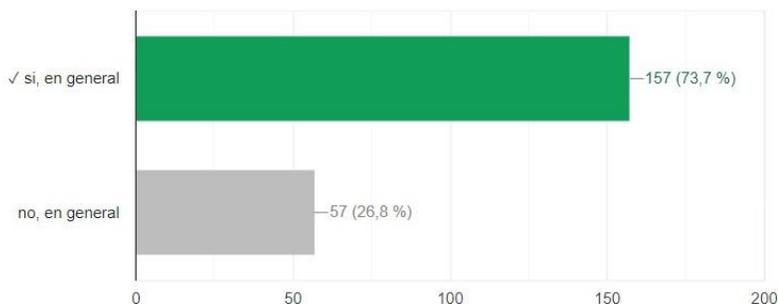


Figura 6. Identificación por parte del participante de permisos por motivos familiares.

Al realizar la profundización de la pregunta anterior, al consultar si estos permisos solicitados mayoritariamente por mujeres pueden ser causal para limitar la promoción de las mujeres, el 59,6% de los encuestado ha señalado que puede incidir en la promoción profesional, frente el 40,8% que señala que no influye (Figura 7).

12. ¿En la empresa/organización se limita la promoción a las personas que solicitan jornada reducida y/o permisos laborales por motivos personales o familiares?

126 de 213 respuestas correctas



Figura 7. Identificación por parte del participante de permisos por motivos familiares y su incidencia en la promoción profesional.

Los encuestados al ser consultados si en sus organizaciones los permisos por cuidado de hijos son solicitados con mayor frecuencia por mujeres en sus organizaciones, el 90,1% ha referido que si, y el 10,3% ha referido que no son solicitados mayoritariamente por mujeres (Figura 8).

13. ¿Los permisos por cuidado de hijos/as y mayores las toman mayoritariamente las mujeres?

191 de 213 respuestas correctas

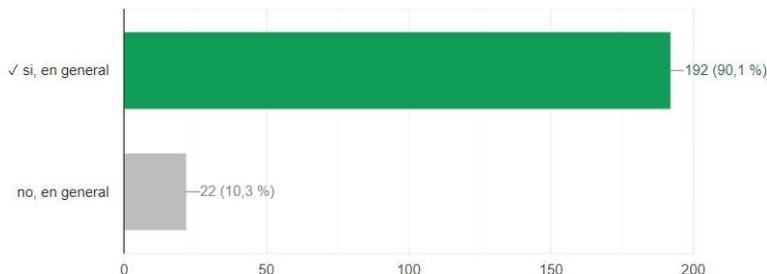


Figura 8. Identificación por parte del participante de permisos por cuidado de hijos.

Los encuestados fueron consultados sobre si en sus organizaciones resulta extraño que un hombre solicite permisos para cuidado de familiares, el 72,3% refiere que si resulta extraño y solo el 27,7% ha referido no resultar extraño que un hombre sea quien solicite ese permiso (Figura 9).

14. ¿En la empresa/organización resulta extraño que un hombre solicite jornada reducida o pida permisos para el cuidado de familiares?

154 de 213 respuestas correctas

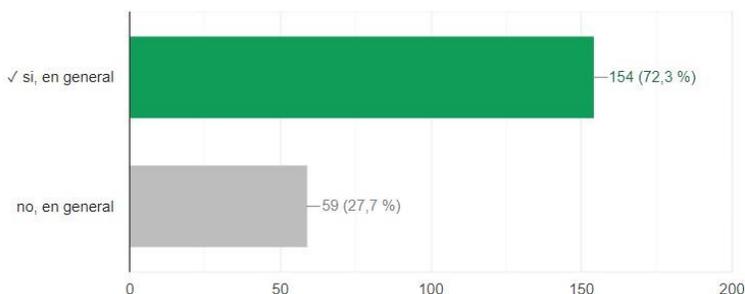


Figura 9. Identificación por parte del participante de permisos por cuidado de familiares solicitado por hombres.

En la encuesta realizada se hace patente la idea señalada en el techo de cemento, el 58,2% de los participantes ha identificado que puestos que requieren realizar viajes se adaptan más a un perfil masculino, como un reconocimiento implícito de la existencia de carga de familia que debe cumplir la mujer, así mismo el 41,8% de los encuestados no ha reconocido esto dentro de su organización como un perfil masculino (Figura 10).

8. ¿La empresa/organización considera que aquellos puestos que requieren realizar viajes y desplazamientos se adaptan más al perfil masculino?

124 de 213 respuestas correctas

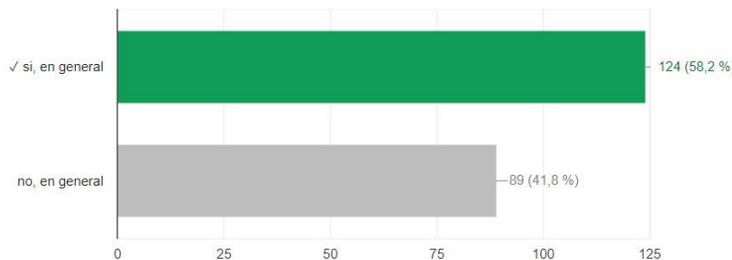


Figura 10. Identificación por parte del participante de techo de cemento.

Los entrevistados al ser consultados sobre su percepción con respecto a la brecha salarial el 58,2% han referido que en sus organizaciones no identifican puestos que son menos retribuidos con respecto a puestos masculinizados, el 42,3% ha referido que si existe esa brecha en sus organizaciones. Si bien, se destaca el mayor porcentaje en lo que respecta a la inexistencia de brecha salarial, sin embargo, es alto el porcentaje de encuestados que reconoce la existencia de la brecha salarial (Figura 11).

9. ¿Los puestos y departamentos con más mujeres están, en general, peor retribuidos que los masculinizados o mixtos?

89 de 213 respuestas correctas

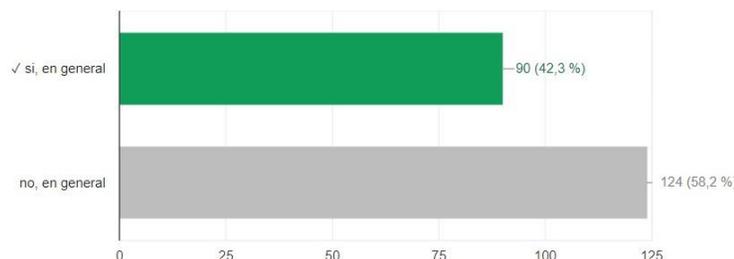


Figura 11. Identificación por parte del participante de la brecha salarial.

Los encuestados han señalado que en sus organizaciones en los puestos de dirección la cualificación prima sobre el sexo, es así que el 54,5% de ellos contestaron afirmativamente y el 46% han respondido con no (Figura 12).

15. En puestos de dirección, ¿a igual cualificación, tiene más probabilidad de que sea contratado un hombre que una mujer?

115 de 213 respuestas correctas

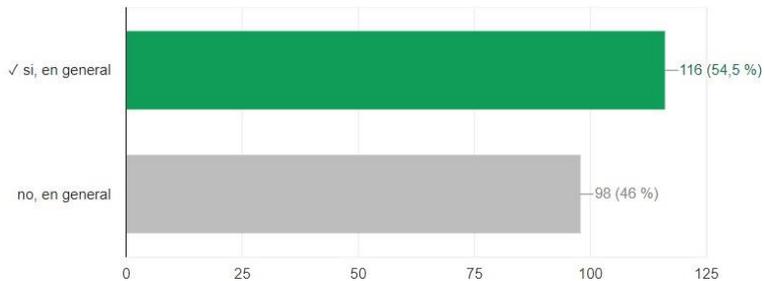


Figura 12. Identificación por parte del participante de probabilidad de contratación según cualificación.

Otra muestra de los estereotipos de género que constituyen un obstáculo para la igualdad de oportunidades es la identificación de ciertos perfiles de competencias se encuentran masculinizados o feminizados, es así que el 66,2% de los encuestados ha reconocido la existencia de perfiles estereotipados como masculinos o femeninos según ciertos “atributos” atribuidos a uno u otro sexo. El 33,8% de los encuestados ha señalado no identificar estereotipos en los perfiles de competencias para puestos en organizaciones y empresas (Figura 13).

Es importante también el rol que tiene aquellas personas que tienen a su cargo la selección del personal y los estereotipos de género que poseen, en vista a eso, se ha consultado a los encuestados si en sus organizaciones los encargados de selección de talento humano poseen formación en igualdad para identificar estereotipos de género, el 51,6% ha referido que no posee esa formación y el 48,4% refiere que si posee esa formación específica (Figura 14).

5. ¿Los perfiles de competencias de la empresa/organización para algunos puestos están más masculinizados y para otros más feminizados?(se refiere a competencias asociadas a lo masculino: fortaleza física, determinación, competitividad; competencias asociadas a lo femenino: atención al detalle, buena presencia, amabilidad, empatía, discreción, sutileza, dulzura).

141 de 213 respuestas correctas

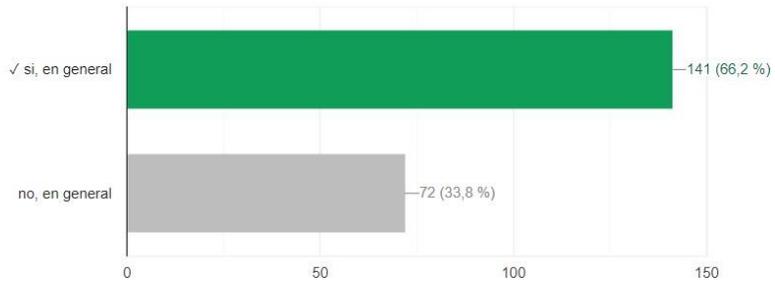


Figura 12. Identificación por parte del participante de perfiles estereotipados.

18. ¿Las personas que realizan la selección tienen formación en igualdad suficiente para detectar estereotipos de género?

110 de 213 respuestas correctas

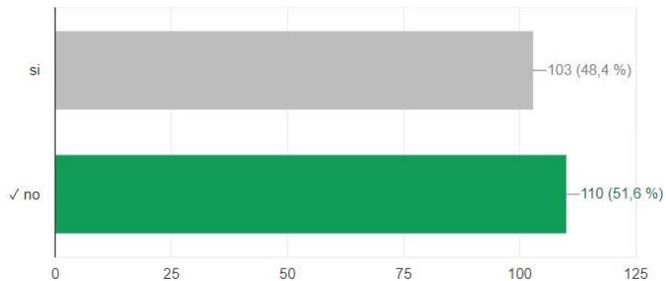


Figura 13. Identificación por parte del participante de formación en igualdad.

Otra circunstancia importante que de alguna manera influye en el derecho a la igualdad es la adopción de alguna medida que permita eliminar los obstáculos para el acceso a puestos que las mujeres no se encuentran representadas, los encuestados han referido en un 63,8% que en sus organizaciones no se han adoptado medidas tendientes al acceso equitativo, y sólo el 36, 2% ha referido que si se han tomado medidas de equidad de género en sus organizaciones (Figura 15).

19. ¿Se han tomado medidas para que haya más mujeres en puestos donde están menos representadas?

136 de 213 respuestas correctas

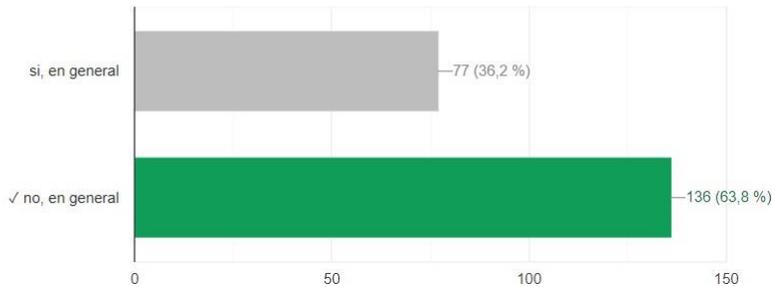


Figura 14. Identificación por parte del participante de medidas tendientes a la igualdad de género.

Es importante además la forma en que la empresa se organiza los tiempos para actividades de promoción profesional como reuniones, congresos, formaciones en general de manera que se permita a los colaboradores conciliar las responsabilidades familiares con la actividad profesional, es por ello que se ha consultado a los encuestados si se tiene en cuenta eso para la planificaciones de sus organizaciones, el 70,4% refiere que si se tiene en cuenta esos roles de cuidado familiar para las actividades profesionales de sus colaboradores y el 29,6% ha referido que no se tiene en cuenta (Figura 16).

23. ¿La organización del tiempo en la empresa/organización hace que las personas con responsabilidades familiares (cuidado de hijos/as y mayores) tengan más dificultad para asistir a reuniones, congresos, formaciones...etc?.

150 de 213 respuestas correctas

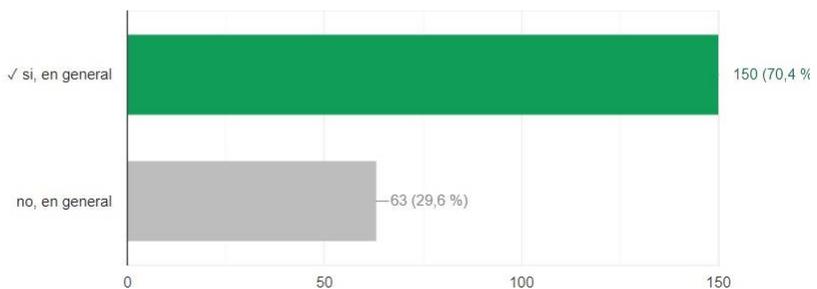


Figura 15. Identificación por parte del participante organización del tiempo en la empresa para reuniones, congresos, etc.

En lo que respecta a los resultados generales de aplicación del instrumento De la encuesta aplicada se puede señalar que han obtenido de 0 a 8 puntos un total de 61 participantes representado el 29% del total, estas personas se encuentran desarrollando sus actividades en una organización igualitaria. Entre el rango de puntaje de 9 a 17 puntos, un total de 86 participantes se encuentra desarrollando sus actividades en una organización que precisa revisar sus creencias y cultura organizacional representado así el 40% de los encuestados. Dentro del rango de puntuación 18 a 26, se encuentra un total de 66 participantes representando el 31 % de los encuestados, quienes se encuentran dentro de una organización que precisa aplicar en la brevedad un programa de actuación en igualdad y establecer estrategias tendientes a su corrección (Tabla 1).

Tabla 1. Resultados de cuestionario de detección de estereotipos de género.

Resultados de Cuestionario de Detección de Estereotipos de Género			
Puntuación	Cantidad	Porcentaje	Interpretación
0 a 8 puntos	61	29%	La empresa tiene una cultura igualitaria, con escasos estereotipos de género
9 a 17	86	40%	Revisar las creencias y cultura de la empresa para disminuir los estereotipos de género que demuestra tener en grado medio
18 a 26	66	31%	La empresa tiene un alto grado de estereotipos de género, por lo que conviene establecer con urgencia un programa de actuación en igualdad
Total	213	100%	

Discusión

El derecho a la igualdad de oportunidades constituye una garantía inherente al ser humano por el cual responde a fin de justicia social, este derecho implica la ausencia de cualquier tipo de discriminación o exclusión en base al sexo, raza, condición socioeconómica, religión e incluso alguna discapacidad.

Al respecto es necesario acotar que la ausencia de discriminación debe ser directa o indirecta, en ambas circunstancias, el resultado es el mismo, se deja a la persona restringida del ejercicio de derechos y libertades básicas que le corresponden.

De manera general se puede señalar que la asignación de roles en virtud al sexo ha generado para la mujer un obstáculo de por sí para cualquier ámbito de la vida y sus propósitos.

Los mandatos sociales sobre expectativas y las cargas familiares son factores que afectan a la mujer, sin embargo, cuando se analiza el impacto de esto en la inclusión de la mujer en el ámbito empresarial y más aún, a puestos de relevancia y/o directivos.

Teóricamente se han identificado la existencia de prácticas discriminativas a las cuales se le conocen como techo de vidrio, laberinto de vidrio, techo de cristal, techo de cemento, así como la segregación horizontal como vertical.

Con el término techo de vidrio se ha buscado identificar aquellas barreras y obstáculos que por lo general se han invisibilizados en el entorno social pero que causan un impacto en la promoción profesional y el crecimiento personal de la mujer en el ámbito personal como laboral. Generalmente relacionado a la asignación social directa a la mujer de roles como maternidad y cuidado de familiares, con la “ayuda” e inclusive la falta de ella en las labores de cuidados ya sea del padre y/o hermanos.

Otro condicionante, es el conocido como laberinto de vidrio, que constituyen en los obstáculos que deben ser superados por las mujeres que se encuentran en puestos de dirección, ejemplos de estas prácticas son las diferencias en los salarios, el tiempo de promoción profesional dentro de la empresa, el reconocimiento desigual de logros entre directivos hombres y directivos mujeres, e inclusive la discriminación implícita cuando se trata de las circunstancias familiares, como ejemplo se menciona la percepción de las

mujeres como posibles competidoras en el mercado del trabajo, lo anterior se suma con la creencia sobre de su falta de valía o de motivación personal.

Así también se puede señalar otro factor el conocido como techo de cemento, el cual llama mucho la atención porque consiste en una barrera o tope autoimpuesto por la mujer que resultan en el renunciamiento de su desarrollo del talento tanto personal como laboral, esto se da en miras a cumplir con las expectativas sociales de roles de cuidado familiar, esto en especial se visualiza en aquellas mujeres que en miras a cumplir con el estereotipo social de ser “una buena madre” se condicionan y limitan en actividades que impliquen restar tiempo de familia pero que podrían generar un crecimiento personal y profesional, se puede mencionar decisiones como la renuncia al trabajo, elección de puestos laborales que no impliquen horas extras de trabajo, viajes, etc.

En la encuesta realizada se evidencia el techo de cemento, ya que el 58,2% de los participantes ha identificado que puestos que requieren realizar viajes se adaptan más a un perfil masculino, como un reconocimiento implícito de la existencia de carga de familia que debe cumplir la mujer, así mismo el 41,8% de los encuestados no ha reconocido esto dentro de su organización como un perfil masculino, como uno de los hallazgos realizados en la investigación.

En lo que respecta a la segregación vertical, entendida como las dificultades que limitan el acceso a la mujer en cargos con poder de decisión, esta práctica discriminatoria posee una incidencia en las condiciones laborales que no le hacen posible el crecimiento profesional, se manifiestan en la concurrencia de mayor cantidad de mujeres en trabajos a tiempo parcial, otra forma de manifestación es la identificada como “el salario femenino”, que básicamente se traduce en la brecha salarial existente entre hombres y mujeres con el mismo cargo y responsabilidades.

Otro factor que condiciona el derecho a la igualdad en el ámbito empresarial, es la práctica conocida como segregación horizontal, con el cual se identifica las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones, por encontrarse feminizados como masculinizados, esto tiene impacto negativo no sólo para mujeres, sino también para los hombres que desean ejercer alguna profesión estereotipada como “para mujeres”.

Otra muestra de los estereotipos de género que constituyen un obstáculo para la igualdad de oportunidades es la identificación de ciertos perfiles de competencias se encuentran masculinizados o feminizados, es así que el 66,2% de los encuestados ha

reconocido la existencia de perfiles estereotipados como masculinos o femeninos según ciertos “atributos” atribuidos a uno u otro sexo. El 33,8% de los encuestados ha señalado no identificar estereotipos en los perfiles de competencias para puestos en organizaciones y empresas.

De la encuesta aplicada se puede concluir que solo el 29% de los encuestados pertenece a una organización que se encuentra aplicando una cultura igualitaria, el 40% de los encuestados se encuentra desarrollando sus actividades en una organización que precisa revisar sus creencias y cultura organizacional y el 31 % de los encuestados, quienes se encuentran dentro de una organización que precisa aplicar en la brevedad un programa de actuación en igualdad y establecer estrategias tendientes a su corrección.

Bibliografía

- Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173-179.
- Burin, M. (2008). Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres: Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 1(39), 75-86. <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/99355>
- Chambilla, B., Dantil, L., Negrete, M., & Dávila, T. (marzo de 2017). *Nuevas problemáticas de género en America Latina*. Obtenido de Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20170313031536/NuevasProblematicasDeGeneroyDesigualdad.pdf>
- Chinchilla, N., León, C., & Torres, E. (mayo de 2006). *Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas*. <https://directivasdearagon.es/wp-content/uploads/2011/07/Frenos-e-impulsores-en-la-trayectoria-profesional-de-las-mujeres-directivas.pdf>
- Ferreira, E. (23 de junio de 2019). *Discriminación de género: El techo de cristal depende del escalón desde el que se mira*. <https://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/techo-cristal-depende-escalon-mira/20190623081728163846.html>
- Ferrer, S. (13 de febrero de 2019). ¿Por qué niegan la brecha de género en ciencia aunque la tengan delante de sus narices? *Agencia SINC.ES*.

<https://www.agenciasinc.es/Reportajes/Por-que-niegan-la-brecha-de-genero-en-ciencia-aunque-la-tengan-delante-de-sus-narices>

Gaete, R. (setiembre de 2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007287215000347>

García, A. (2004). *Sesgos ideológicos en las teorías sobre la evolución del sexo*. Tesis doctoral para la Universidad Autónoma de Barcelona:
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5168/ag11de1.pdf;jsessionid=3FFCC43ECF0F6759287E31A0F4B03475.tdx1?sequence=1>

Martinez, V. (2016). *Causas del techo de cristal un estudio aplicado a las empresas del IBEX35*. Universidad Nacional de Educación a Distancia:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=67537>

Massó, N. (3 de noviembre de 2016). *Techo de cristal y cemento: los frenos del talento femenino*. Asociación Generando Igualdad:
<http://www.generandoigualdad.com/techos-de-cristal-y-cemento-los-frenos-del-talento-femenino/>

Ministerio de Igualdad. (s. f.). *¿Cómo detecto estereotipos de género en la plantilla y personal directivo de mi entidad?* Gobierno de España:
www.igualdadenaempresa.es

Miró, J. (13 de febrero de 2017). Crítica a la perspectiva de género. *La vanguardia*.
<https://www.lavanguardia.com/opinion/20170213/414283600309/critica-a-la-perspectiva-de-genero.html>

Oficina de Actividades para los Empleadores. (2017). *La Mujer en la Gestión Empresarial: Impulso en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo
https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf

Seminario, M. (4 de Septiembre de 2020). *La segregación vertical y su influencia en el mercado laboral*. Grupo Atico 34: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/segregacion-vertical/>