

*Romper el techo
de cristal, ¿derecho
u obligación para
las mujeres?*



 Frida del Mar López Badillo
Profesora Adjunta en la Escuela Libre de Derecho
de la cátedra de Antropología Jurídica: Derechos de los
Pueblos y Comunicaciones Indígenas

La expresión “techo de cristal” se entiende como una limitación dentro del ámbito profesional en el que una mujer no puede seguir avanzando profesionalmente porque algo o alguien se lo impide. La referencia al cristal tiene que ver con que esos factores que impiden el avance son invisibles y aparecen cuando las mujeres se acercan a la parte superior de la jerarquía corporativa y se encuentran imposibilitadas para avanzar en su carrera profesional hacia cargos de nivel gerencial y ejecutiva.

El origen de la expresión “romper el techo de cristal” tiene lugar en el año de 1978, cuando fue pronunciada por primera vez por Marilyn Loden, una escritora, consultora de gestión y defensora de la diversidad, durante la Conferencia de la Alianza de Acción de Mujeres celebrada en Nueva York.

A pesar de que fue hasta el año de 1978 que se empezó a hablar del “techo de cristal”, esto no significa que antes de dicho año la problemática a la que las mujeres tenían que enfrentarse en el ámbito laboral no existiera. Desde que se acuñó este concepto se argumentó que la “imposibilidad” para que las mujeres ascendieran de puesto y ocuparan cargos de mando con poder de decisión en las empresas tenía que ver con las barreras sociales y culturales que se generaban, y no por una incapacidad real atribuible a las mujeres.

Estas barreras de tipo social y cultural, de manera enunciativa más no limitativa, tienen que ver con el reparto excesivamente desigual de las asignaciones familiares, la normalización de conductas machistas en todos los aspectos de la vida cotidiana, la falsa concepción que se tiene sobre las capacidades insuficientes de las mujeres para asumir la

responsabilidad de cargos corporativos, las políticas internas de las empresas que no son compatibles con la rutina de una mujer que tiene hijos o familiares a su cargo, etcétera.

Quisiera centrarme en dos aspectos del listado señalado en el párrafo anterior. El primer aspecto tiene que ver con las políticas laborales que rigen al interior de la mayoría de las empresas. Al hablar de políticas laborales internas me refiero particularmente en los horarios de trabajo que no son compatibles con las rutinas de las mujeres.

Desde el punto de fáctico, una jornada laboral de 8 horas con un horario inflexible, en el que se obliga a las personas a desplazarse a una oficina para realizar un trabajo que —la mayoría de las veces puede realizarse desde casa— para estar presencialmente en la oficina, vuelve incompatible la rutina para materner a un infante o incluso tener tiempo para realizar asignaciones domésticas, bajo la lógica errónea de que la mujer es la única encargada de criar hijos y mantener en orden la casa.

Desde mi perspectiva, este tipo de horarios inflexibles y la práctica de acudir presencialmente a una oficina recae en el coloquial dicho “santo que no es visto, no es adorado”. Es decir, que si la persona no acude presencialmente a la oficina, entonces no es lo suficientemente valorada y por ende el trabajo que realice de manera remota, no tiene el mismo valor o grado de esfuerzo que quienes sí acuden a la oficina, y ello entonces influye en las oportunidades de ascender a puestos y cargos superiores.

Pero, un dicho es eso, sólo un dicho. Y la realidad de las mujeres es mucho más compleja que un dicho, por lo que las políticas laborales deberían ser repensadas y analizadas para poder modificarlas conforme a las circunstancias de tiempo, modo y lugar a las que actualmente estamos expuestas, y no así a lo que en su momento “funcionó” y ahora es prácticamente obsoleto.

En adición a lo antes expuesto, me parece problemático que, al menos en México, la Ley Federal del Trabajo concede 12 semanas de licencia de maternidad con goce de sueldo para las personas en estado de gravidez y 6 semanas con goce de sueldo contadas a partir del día de la adopción de un infante en el caso de las mujeres. Por el contrario, tratándose de las licencias de paternidad, los hombres únicamente tienen derecho a 5 días hábiles con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un infante.

Lo anterior implica que bajo una perspectiva positivista, en México se piensa que la mujer debe ser enteramente responsable de la crianza de un infante al concederle 84 días a una mujer por concepto de licencia de maternidad, en comparación de 5 días concedidos a los hombres por concepto de licencia de paternidad. La diferencia abismal de días permite confirmar la perspectiva que se tiene sobre la necesidad de que el hombre no se ausente tantos días del trabajo, aun cuando ello implique perderse una etapa importante del crecimiento y crianza de sus descendientes.

En ese sentido, el hecho de que una mujer pase 84 días fuera de su entorno laboral presupone un cambio en su rutina y aumenta la posibilidad de que esta mujer sea reemplazada por otra persona, generalmente un hombre, que no le representa un “riesgo” a la empresa el hecho de tener que cubrir el costo monetario que implican las licencias de maternidad con goce de sueldo, y asumir la “pérdida” al no recibir horas facturables y tiempo de producción de la mujer mientras esté de licencia.

El segundo aspecto que quiero enfatizar consiste en la falsa idea que se tiene sobre la incapacidad de la mujer para asumir un cargo y/o puesto de mayor responsabilidad, por ser consideradas como personas sensibles y con ausencia de habilidades sociales lo suficientemente duras para poder lidiar

con los retos complejos que diariamente pueden presentarse en el ámbito laboral.

Bajo mi lógica, no hace sentido replicar la idea señalada en el párrafo anterior porque es totalmente subjetiva. Basar un argumento y pretender considerarlo como una verdad indiscutible, tomando en cuenta que las premisas que construyen ese argumento se basan en aspectos emocionales propios de cada persona, los cuales no pueden definirse como regla general, por sí mismo invalida la totalidad del argumento.

Sin embargo, la realidad es otra, este argumento se replica diariamente en diferentes contextos laborales, desde la redacción empleada para anunciar ofertas laborales, hasta en los procesos de entrevista para ocupar una posición dentro de una empresa, a través de las cuales las mujeres constantemente somos cuestionadas sobre la rigidez o flexibilidad de nuestro carácter, sobre la expectativa que tenemos de ser madres y qué tan a corto, mediano o largo plazo queremos serlo, pues nuestra respuesta sobre asuntos de índole personal parecen tener un impacto negativo para los reclutadores al momento de analizar nuestro perfil y considerar seleccionarnos para ocupar una posición.

Como podrán darse cuenta, las ideas desarrolladas en párrafos anteriores siguen una lógica bastante capitalista, totalmente común en la época en la que actualmente vivimos, y por ello pareciera que existe una expectativa u obligación oponible a las mujeres de romper con estas estructuras sociales de opresión sistemática en el ámbito profesional, para que luchemos y podamos convertirnos en mujeres *poterosas, reconocidas, talentosas, respetables y modelos a seguir*, de niñas y jóvenes, que aspiren a ser líderes en sus círculos sociales y en un futuro en el ámbito profesional.

De modo que, vale la pena cuestionarse si el hecho de estar inmersas en una dinámica capitalista, que además repli-

ca varias desigualdades estructurales por cuestiones de género, no pudieran a su vez generar una falsa responsabilidad atribuible a las mujeres para hacer un esfuerzo mayor y cambiar aspectos con el objetivo de “romper el techo de cristal”, que en principio deberían ser las empresas quienes modifiquen las políticas laborales que les aplican internamente, con base en la evolución de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que actualmente vivimos.

En ese sentido, reconocer que actualmente la expresión “romper el techo de cristal” construye una expectativa generalizada y colectiva para que todas las mujeres tengan que romper un techo de cristal, reafirma a su vez la idea que todas las mujeres deben involucrarse en las dinámicas capitalistas, de producción y de sacrificio, para poder llegar a destacar profesionalmente y definir su valor con base en los logros profesionales e ingresos económicos que perciban.

Lo anterior, entonces, implica perder de vista algo esencial, esto es que no todas las mujeres quieren romper un techo de cristal por la razón que sea y no hay nada de malo en ello. El valor de una mujer, y de ninguna persona, no debe definirse por el puesto que tenga dentro de una empresa o por los logros profesionales que haya alcanzado.

Desde mi punto de vista, la responsabilidad para romper un techo de cristal debería recaer en las empresas y autoridades, en el ámbito de sus competencias, para generar las condiciones dignas, suficientes y necesarias para que cualquier mujer pueda acceder al puesto que desee, porque su preparación académica y experiencia profesional así se lo permita, y no por una serie de sacrificios y ejecución de actividades que más allá de reconocerla como una mujer capaz, se le exija indirectamente adoptar el estilo de vida del modelo de hombres extraordinariamente productivos que dedican la totalidad de su tiempo a un trabajo.

De modo que, está bien si una mujer no quiere romper el techo de cristal y de ninguna manera podemos obligar a una mujer a ello. Lo que no está bien es que sean las propias empresas y la sociedad quienes sigan replicando obstáculos y creando barreras para que las mujeres tengan que esforzarse más que un hombre para acceder a posiciones superiores y se atribuya a las mujeres la obligación de romper techos de cristal y construir un proyecto de vida asociado a la dinámica de producción capitalista.

Tampoco hay que perder de vista que detrás de cada mujer que logra romper el techo de cristal en el ámbito profesional, el cual pareciera que es el único socialmente relevante y digno de reconocerse.

Sólo con fines ejemplificativos, a continuación se expone un supuesto bastante común en la vida cotidiana, basado en una distinción entre mujeres, clasificación que por cierto no representa las convicciones de la suscrita, pero que puede ser de mucha ayuda para entender cómo se replican distinciones negativas basadas en diferencias de género, clase social y formación académica.

Pongámoslo de esta manera, hay muchas más mujeres, de “categoría 2”, en la vida de la mujer “categoría 1” que rompe el techo de cristal, que realizan tareas específicas y sus roles de actuación son clave fundamental para que la mujer “categoría 1” pueda destacar dentro de una empresa a través de un cargo de mando importante, y ello no quiere decir que las mujeres “categoría 2”, cuya misión principal es apoyar a la mujer “categoría 1”, que rompe el techo de cristal sean menos importantes, o que sus aportaciones sean menos valiosas, por lo que también deben recibir reconocimiento y remuneración económica suficiente.

Respecto a las mujeres “categoría 2”, su rol se centra en la realización de todas las actividades que tengan como finali-

dad satisfacer las necesidades básicas y cotidianas de las personas, así como para procurar su bienestar físico y emocional. Dicho de otra forma, se encargan de realizar labores del hogar bajo el perfil de una trabajadora doméstica, que a cambio de recibir un salario bajo pagado en efectivo y sin tener prestaciones de seguridad social, tienen que realizar múltiples actividades tales como: limpiar la casa, cocinar, lavar, planchar, cuidar a los hijos de la mujer “categoría 1”, atender a las mascotas, ir al supermercado, entre otras, convirtiéndose en actores claves de cuyo trabajo depende que la mujer “categoría 1” pueda alcanzar el éxito profesional que socialmente sí es válido y digno de ser reconocido.

En el mejor de los casos, las mujeres “categoría 2” sí reciben una remuneración económica, pero la realidad es que cuando estas mujeres son familia de la mujer “categoría 1”, todas las actividades realizadas por la mujer “categoría 2” suelen no ser remuneradas económicamente y de ninguna otra manera, por lo que esto también agudiza la problemática social y de género en la que se puede interpretar que hay mujeres más valiosas que otras según las actividades que desempeñan en su vida cotidiana.

Lo anterior permite a su vez abrir la discusión y centrar atención en la importancia de las labores de cuidados y enfatizar que el hecho de que no se centre atención en las actividades realizadas por las mujeres “categoría 2”, propicia que la falta de cuantificación económica invisibiliza a nivel macroeconómico el papel que desempeñan las mujeres, lo que a su vez genera como consecuencia un impacto negativo en su autonomía y empoderamiento económico, a la vez que no permite mostrar evidencia cuantitativa para la formulación de políticas públicas y de apoyo a quienes realizan estas labores.

En ese sentido, la Organización de las Naciones Unidas ha señalado que, a nivel mundial, se estima que el valor económico generado por las actividades realizadas por las mujeres

“categoría 2” representa el 9 % del Producto Interno Bruto, mientras que en México representa el 23.3 % del Producto Interno Bruto. Bajo la lógica capitalista que replica la medición del éxito a través de datos cuantitativos y que pueden ser sujetos a procesos de medición objetiva, vemos que el rol de las mujeres “categoría 2” es fundamental para que incluso el crecimiento económico de un país pueda ocurrir.

Además, regresando a las primeras manifestaciones del presente texto, si bien es cierto que en 1978 cuando se pronunció por primera vez el concepto “romper el techo de cristal” las circunstancias sociales eran distintas a las que actualmente hay, y que la intención de Marilyn Loden fue buena y ello permitió la apertura a un debate que logró que muchas personas se cuestionaran sobre la falsa concepción que se tenía de las mujeres como personas incapaces para asumir puestos laborales superiores dentro de una empresa, actualmente considero que ese concepto no es del todo vigente, o al menos no como originalmente era concebido.

Hoy día los esfuerzos y exigencias deberían centrarse en que las empresas adopten políticas compatibles con las circunstancias de tiempo, modo y lugar que actualmente rigen, así como también las autoridades, particularmente el poder legislativo, debería modificar aquellos cuerpos normativos que siguen replicando estereotipos de género y agudizan la problemática de desigualdad entre hombres y mujeres, propiciando la creación o permanencia de barreras sociales que impiden a las mujeres desarrollarse plenamente como mejor les convenga, así como también generar las condiciones suficientes y necesarias para que las mujeres decidan y construyan su proyecto de vida de acuerdo a sus necesidades, sin que ello implique la realización de un esfuerzo mayor en comparación de los hombres.

La importancia de la incidencia social en exigir que las empresas y el cuerpo legislativo de un país genere las condi-

ciones necesarias y adecuadas para eliminar las categorías entre mujeres, y propiciar que existan igualdad de condiciones para que cada mujer decida libremente su proyecto de vida y existan elementos que les permitan lograrlo sin tener que hacer sacrificios en lo personal u obligar a otras mujeres, replicando en consecuencia la categoría entre mujeres, y en lo colectivo, no sólo generará beneficios importantes en el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres, sino que también podría incidir significativamente en el crecimiento económico de un país.