

## ¡ATRÉVETE A CAMBIAR, ROMPIENDO EL TECHO DE CRISTAL!

*Alicia Girón<sup>1</sup>*

El techo de cristal es una metáfora que irrumpe en la vida pública para visibilizar y mejorar las condiciones entre hombres y mujeres. Y es que, a pesar del esfuerzo emprendido por empleadores, reguladores y profesionales, así como de las políticas públicas aplicadas; la representatividad en puestos de toma de decisiones continúa siendo un obstáculo para el empoderamiento económico de las mujeres. Son cientos los ejemplos que muestran el intento frustrado por llegar a puestos de dirección, conseguir empleos en sectores de mayor productividad y mejor remuneración. Pero ¿por qué? ¿qué se necesita para estrellar este techo? y ¿cuáles son los instrumentos para lograrlo? El siguiente texto busca responder a estas interrogantes a través del análisis de diferentes indicadores y del exitoso caso de mujeres que lograron romper el techo de cristal.

### INTRODUCCIÓN

El término *techo de cristal* se adopta en los años setenta para describir las barreras artificiales que bloquean a las mujeres de posiciones de alto nivel, tanto en el ámbito laboral como en el político. El tiempo dedicado al trabajo de cuidado no remunerado, menos derechos legales, la representación insuficiente en la política y la violencia forman parte de la desigualdad de género que sitúa a las mujeres en los trabajos menos productivos, menor pagados, más precarios y con limitada participación en la toma de decisiones y áreas de influencia. Esta problemática continúa presente en las organizaciones públicas y privadas del

---

<sup>1</sup> Investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas y tutora de los posgrados en Economía, Estudios Latinoamericanos y Ciencias de la Administración de la UNAM. Especial agradecimiento a Denise Vélez, becaria del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y socia junior de la Federación Mexicana de Universitarias, A.C.; en la recopilación del material para este trabajo.

mundo, lo que nos lleva a cuestionar por qué las mujeres de este y otros contextos históricos no rompen el techo de cristal y por qué las naciones no han podido garantizar la equidad de género en los espacios económicos, políticos y sociales.

En el siglo pasado, los países socialistas fueron para las feministas del mundo occidental la bandera de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Pero esto respondió a una necesidad específica: levantar la construcción de un modelo socialista. Para ello se requería que las mujeres se incorporaran al mercado de trabajo y se dejó la economía del cuidado en manos del Estado. Posteriormente, la reconstrucción de Europa en la posguerra hizo necesario priorizar la salud y educación pública, así como la vivienda y canales financieros para levantar atrás del Muro de Berlín, y frente al avance socialista; un proyecto capitalista con inclusión social. En los países latinoamericanos diferentes condiciones propiciaron la inserción de las mujeres en el ámbito laboral productivo: i) La mejor educación y salud pública que permitieron una mano de obra joven cada vez más calificada; ii) El modelo de sustitución de importaciones (MSI); iii) El ocaso del MSI y el cambio estructural internacional; iv) Los últimos cuarenta años de crisis económicas y financieras recurrentes, y v) la caída salarial, con sus efectos en el ingreso familiar. Dicha participación transformó los patrones familiares profundizando la inequidad y el empobrecimiento de las mujeres.

En la actualidad en la mitad de los países del mundo no existe legislación alguna que exija igualdad en remuneración por trabajo del mismo valor entre hombres y mujeres, o el pago y derecho a tomar licencias de maternidad y paternidad. Es decir, desde los gobiernos no se han creado las condiciones necesarias para que las mujeres puedan romper las barreras que componen el techo de cristal. La participación de las mujeres en las organizaciones partidistas es muy fuerte, pero alcanzar puestos de representación al interior está determinada en mucho por factores culturales, principalmente porque el patrón patriarcal se reproduce tanto en las instancias públicas y privadas. Esto incide en la implementación de políticas públicas, a decir:

“Cuando las mujeres forman parte de la toma de decisiones, toman decisiones diferentes —no necesariamente mejores o peores— pero decisiones que reflejan las necesidades de mayores miembros de la sociedad”, (Schwab, 2014).

En el análisis de la participación de las mujeres en el mercado laboral hay dos indicadores que resultan muy útiles para delimitar las posibilidades reales

de acceso a posiciones con capacidad de decisión y autonomía: i) el nivel de formación y preparación profesional, y ii) la red de soporte para conciliar la vida laboral y familiar. En cuanto al primer indicador, se observa que en países como Estados Unidos hay más mujeres con títulos profesionales que hombres; sin embargo, las mujeres se reciben más en áreas relacionadas con la salud y el cuidado y menos en la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) (Galston, 2018). Esto representa, además, un escenario de segregación horizontal semejante a *paredes de cristal*, que en conjunto con los *techos* podemos observar bloqueos constantes a la trayectoria profesional de las mujeres.

El segundo indicador, la difícil conciliación de la vida profesional y familiar, es otro de los fenómenos que irrumpen negativamente en la carrera profesional de las mujeres y lo que muchas veces las bloquea de puestos directivos. Es incluso la principal barrera identificada por la Organización Internacional del Trabajo (2001). Esto porque los roles de género permean a nivel profesional, dónde se cuestiona a las mujeres madres en diferentes aspectos, todos muestra de la estructura patriarcal de la división del trabajo y aspectos que el Estado no ha podido cubrir.<sup>2</sup>

Sea cual sea el sector laboral analizado, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal. La presencia de las mujeres en posiciones de poder y asumiendo decisiones y responsabilidades laborales es mínima. Según el último reporte Grant Thornton (2017) en las empresas del mundo las mujeres representan menos del 30% en los puestos de alta dirección,<sup>3</sup> siendo la dirección de recursos humanos la más común con mujeres al mando (23%) y la dirección de ventas la menos común (6%) (véase Gráfica 1).

El que las mujeres ocupen puestos directivos y participen en la toma de decisiones en las diferentes organizaciones no es un tema de empatía sino de justicia social. El trabajo digno, prestaciones y contar con una infraestructura de apoyo para reducir el tiempo de trabajo no remunerado destinado a actividades domésticas y de cuidado también lo son. Para avanzar en la representatividad de mujeres en puestos de alto nivel, una sociedad tiene que hacer un profundo cambio en cómo orientar sus políticas públicas desde un enfoque de género.

---

<sup>2</sup> Por ejemplo, la cobertura total de escuelas de tiempo completo y guarderías, infraestructura básica, leyes que garanticen licencias de maternidad y paternidad pagada, salas de lactancia en centros de trabajo.

<sup>3</sup> Se considera: Dirección de Recursos Humanos; Dirección de Finanzas; Dirección Ejecutiva; Jefatura de Operaciones; Dirección de Marketing; Controladoría corporativa y Dirección de Ventas.

GRÁFICA 1  
 PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN OCUPADOS POR MUJERES, 2017  
 (PORCENTAJES)



Fuente: elaboración propia con base en Grant Thornton (2017).

En relación con lo anterior, la economía feminista ha abogado por políticas públicas que crucen el género, la raza y clase social, tanto a nivel micro como macroeconómico. Según un estudio del Instituto Global McKinsey (2015) la aplicación de este tipo de políticas que garantice que las mujeres ocupen el mismo rol que los hombres en el mercado laboral podría agregar hasta 28 billones de dólares al PIB mundial anual para 2025, lo que significaría cambios sustanciales positivos en las sociedades y economías.

Esta desigual representación de las mujeres en el mundo es motivación del presente texto, por ello en las secciones siguientes se analizan dos indicadores que sirven para dar contexto cuantitativo a las barreras citadas: el índice del techo de cristal y el índice de brecha global de género; referente para los hacedores de política y para la sociedad en general; pues muestran los puntos en los que se ha avanzado menos en cuanto a igualdad en la representación económica, política y social de las mujeres. En la sección subsecuente se menciona la propuesta del Fondo Monetario Internacional para empoderar a las mujeres del mundo, cinco compromisos que suponen permitirán que más mujeres rompan el techo de cristal. Por último, y a manera de conclusión se presentan una serie de casos exitosos de mujeres alrededor del mundo que lograron alcanzar los más altos puestos en organizaciones políticas y económicas, así como una breve reflexión sobre los movimientos de activismo político en el mundo que visibilizan cada vez más la posición desigual de las mujeres en diferentes ámbitos y que son parteaguas para la construcción de sociedades más justas.

## ÍNDICE DEL TECHO DE CRISTAL

El índice *glass-ceiling* (techo de cristal) es una iniciativa de la revista *The Economist* para mostrar en términos cuantitativos en qué países las mujeres tienen mayores posibilidades de recibir un trato igualitario en el campo económico, político y social, con énfasis en el mercado laboral. Este indicador fue publicado por primera vez con datos de 2013 para 26 países (incluyendo a los miembros de la OCDE) a partir de cinco componentes principales: el número de hombres y mujeres con educación terciaria; la participación femenina en la fuerza de trabajo; la brecha salarial entre hombres y mujeres; la proporción de mujeres en trabajos de alto nivel; y los costos netos de cuidado de niños en relación con el salario promedio. A éstos se le han sumado componentes que se ponderan por cada país para obtener un índice de cero a cien, dónde cien es el mejor escenario posible para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El último reporte presentado (2016) incluye datos sobre educación superior, participación laboral, salarios, costos de cuidado de niños, derechos de maternidad y paternidad, postulación para escuelas de negocios y representación en trabajos de alto nivel.<sup>4</sup>

TABLA 1  
COMPONENTES DEL ÍNDICE TECHO DE CRISTAL

<i>Subindicador</i>	<i>Ponderación</i>
Brecha en educación superior	14%
Participación en la fuerza laboral	14%
Brecha salarial	14%
Participación de mujeres en la alta dirección	14%
Mujeres en juntas de compañías	14%
Costos de guardería	8%
Licencia de maternidad pagada	6%
Licencia de paternidad pagada	2%
Participación de mujeres en Examen de admisión para graduados en gestión de empresas (GMAT)	8%
Mujeres en el parlamento	6%

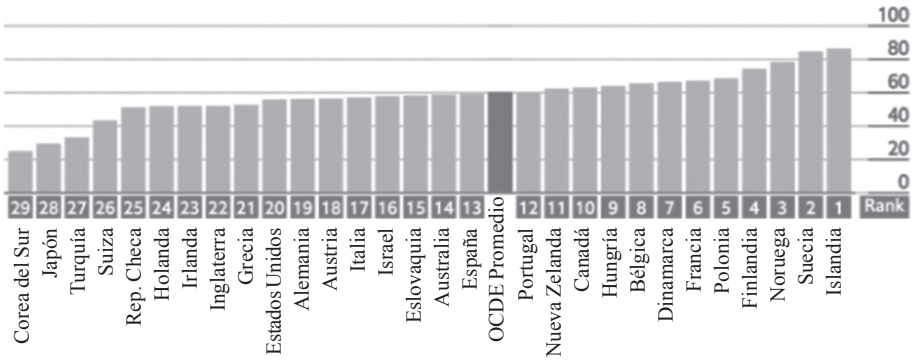
Fuente: elaboración propia con base en *The Economist* (2017). Infographics. The glass ceiling index 2016.

<sup>4</sup> Información disponible en <https://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2017/03/daily-chart-0>. En esta versión existe la posibilidad de modificar la ponderación de cada componente de forma que se puede analizar la igualdad o desigualdad de género en diferentes espacios.

Debido a que los componentes del índice se han modificado en cada edición se dificulta hacer una comparación en el tiempo. Los últimos resultados de la revista *The Economist* (2017) muestran que en los países de la OCDE<sup>5</sup> se han estancado las condiciones laborales para las mujeres; es decir, no se ha logrado avanzar hacia una cultura de igualdad sustantiva que desdibuje techos y paredes de cristal. En 2005 las mujeres tuvieron una participación del 60% en la fuerza de trabajo que para 2015 se incrementó en solo tres puntos base (63%). Además, la brecha salarial persiste lo que se refleja en la representación de las ganancias, pues solo el 85% de las ganancias de los hombres corresponde a las ganancias de las mujeres.

Cabe destacar que, aunque los países de análisis son en su mayoría desarrollados y de ingreso alto, el de mayor puntaje (Islandia) no alcanza el 100%. Es decir, aún en el mundo desarrollado persiste una deuda con las mujeres y la igualdad de género no es una realidad (véase Gráfica 2).

GRÁFICA 2  
ÍNDICE DE TECHO DE CRISTAL



Fuente: *The Economist* (2017).  
Nota: el mejor puntaje es 100.

En cada componente se observan diferentes fenómenos. A la cabeza del ranking los países nórdicos sobresalen por la presencia paritaria de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo. En cuanto a la brecha en educación superior, medida por la proporción de hombres y mujeres con estudios superiores en las

<sup>5</sup> En la edición de 2016 los países analizados son Corea del Sur, Japón, Turquía, Suiza, República Checa, Holanda, Irlanda, Inglaterra, Grecia, Estados Unidos, Alemania, Austria, Italia, Israel, Eslovaquia, Australia, España, Portugal, Nueva Zelanda, Canadá, Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Polonia, Finlandia, Noruega, Suecia e Islandia.

edades comprendidas entre los 25 y 64 años; en Islandia la matrícula de mujeres en educación superior es de un 14.9% más que la de hombres; en Suiza, las mujeres tienen una participación de 9.7 puntos porcentuales menos que los hombres. Es importante destacar que el promedio de la OCDE es de un 5.3% más de matriculación de mujeres que de hombres.

La tasa de participación en el mercado de trabajo para los 29 países de análisis es menor para las mujeres, el promedio de la OCDE es de 16.7% menos que los hombres; la mejor posición la ocupa Finlandia con el 3% y la peor Turquía con un 42%. Al medir la brecha salarial se observa que el porcentaje de salario que reciben las mujeres es menor por un trabajo similar al de los hombres. Esta brecha es relativamente baja para los miembros de la OCDE con un promedio del 14.6%; la mejor posición es para Bélgica con el 3.3% y la peor para Corea del Sur con un 36.7%.

Corea del Sur también ocupa la peor posición en el porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales con el 10.5% y la participación en las juntas directivas, las mujeres representan solo el 2.4% de los puestos. Cifras nada desdeñables para países fuera del ranking. El promedio en posiciones gerenciales es del 37.1% y del 20.5% en las juntas directivas de los países pertenecientes a la OCDE. Estados Unidos representa un 43.4% de mujeres en posiciones gerenciales y encabeza el ranking en este subíndice. Islandia encabeza el subíndice de participación en juntas directivas con el 44% de los puestos ocupados por mujeres. La participación de mujeres en el *Examen de Admisión para graduados en gestión de empresas (GMAT)* lo encabeza Finlandia con el 47.5%. El promedio de la OCDE es de un 37.1% y la menor participación con un 21.6% es Japón.

El empoderamiento político se mide en este índice como el porcentaje de lugares en la legislatura ocupados por mujeres, que en general aun es reducida. El promedio de la OCDE es del 28.2% y el porcentaje más bajo lo encabeza Japón con el 9.5%. De hecho, aún en Islandia el país que encabeza el mejor Índice de Techo de Cristal los lugares ocupados por mujeres en el parlamento representan menos del 50 por ciento.

Los últimos tres subíndices que componen este *ranking* se basan en las facilidades otorgadas a las mujeres para lograr conciliar su vida profesional y familiar. En éstos las políticas públicas con perspectiva de género son fundamentales. El primero es el costo neto de los servicios de guardería y cuidado de niños, que en promedio en los países de la OCDE representan un 18.2% del salario promedio, pero que en Inglaterra alcanzan hasta un 45.7%. En contraparte países como Austria (3.4%), Hungría (5.1%) y Grecia (5.2%) dichos gastos representan menos del 10% del salario promedio.

Para lograr la conciliación entre la vida profesional y familiar es fundamental abandonar roles adversos de género por ejemplo a través de equiparar las licencias de maternidad con las de paternidad, pues el mensaje es que no solo las mujeres son responsables de la reproducción. Solo en 17 de los 29 países enlistados existen licencias de paternidad pagadas que van desde las 0.8 semanas (Australia) hasta las 30.4 semanas (Japón); el promedio de la OCDE es de 4.3 semanas. En Estados Unidos no existen permisos pagados para ausentarse por maternidad y son 32.2 semanas las permitidas en promedio en la OCDE; Hungría encabeza la lista con licencia por 71.1 semanas y el último lugar es para Australia con 7.6 semanas de licencia.

### **BRECHA GLOBAL DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE AMÉRICA DEL NORTE: CANADÁ, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO**

Diferentes barreras impiden la plena participación económica, política y social de las mujeres en todo el mundo y como se mencionó en el apartado anterior no es una cuestión que escape de los países de mayor desarrollo e ingreso. Desafortunadamente el Índice del Techo de Cristal no abarca todas las regiones y países del mundo, incluido México.<sup>6</sup> Es importante conocer los retos y avances hechos en nuestro país para romper las barreras de cristal, por lo que resulta oportuno recurrir al Índice de Brecha Global de Género (*Global Gender Gap Index*), en el cual se tienen datos para casi todos los países desde el año 2006. Igualmente resulta útil enmarcar esta comparación en un contexto regional, por lo que se agregan al análisis los perfiles de Estados Unidos y Canadá.

Vale aclarar que este índice se centra en medir brechas en cuanto acceso a recursos y oportunidades, y no niveles. Se integra por cuatro subíndices: Participación y Oportunidad Económica, Logros Educativos, Salud y Supervivencia y Empoderamiento Político. Entre más cercano sea el puntaje a uno se está más en una situación de equidad entre hombres y mujeres (véase gráfica 3).

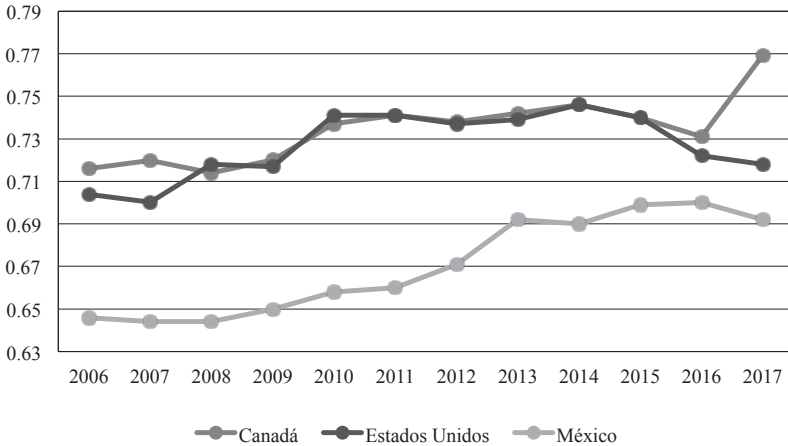
La región de América del Norte muestra dos trayectorias. En Canadá se está haciendo un esfuerzo a favor de la igualdad de género y se optó por reducir brechas en el acceso a oportunidades económicas, salud y educación. En Estados Unidos y México, por el contrario, países en los que la desigualdad es innegable, la tendencia es regresiva y se observa que la brecha en acceso a salud, educación y oportunidades políticas y económicas de las mujeres respecto a los hombres está en aumento.

---

<sup>6</sup> A pesar de que forma parte de la OCDE.



GRÁFICA 3  
CANADÁ, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO: GLOBAL GENDER GAP INDEX  
(2006-2017)



Fuente: WEF, Global Gender Gap Report 2005-2017.

Notas: Este índice se centra en medir brechas en cuanto al acceso a recursos y oportunidades en los países seleccionados, no niveles. Se integra por cuatro subíndices: Participación y oportunidad económica, Logros educativos, Salud y supervivencia y Empoderamiento político. Entre más cercano al cero se está en una situación de mayor inequidad y entre más cercano a uno se acerca a la equidad entre hombres y mujeres.

En general, el empoderamiento político es el eje que más dista de acercarse a la igualdad, pero tanto México como Canadá han incrementado la participación de mujeres en la legislatura. En Estados Unidos, se observa un estancamiento de la participación femenina en la política, que parece agravarse (véase Tabla 2).

“En política, las mujeres representan menos del 20 por ciento del Congreso y solo el 17 por ciento del gabinete del presidente Donald Trump. Un desequilibrio que, según el Foro Económico Mundial, coloca al país apenas en el 12 por ciento del camino hacia la igualdad política. Las mujeres en Estados Unidos encuentran paridad con los hombres en el logro educativo y se acercan a las métricas de la salud y la supervivencia”, (Colby, 2017:1).

Es importante notar que, si bien existen avances en la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral y menores en la política, los puestos alcanzados no siempre son de toma de decisiones, es decir las mujeres siguen enfrentándose al techo de cristal y “El progreso en una sola área no es suficiente”, (Zahidi en Colby, 2017). (Véase gráfica 4).

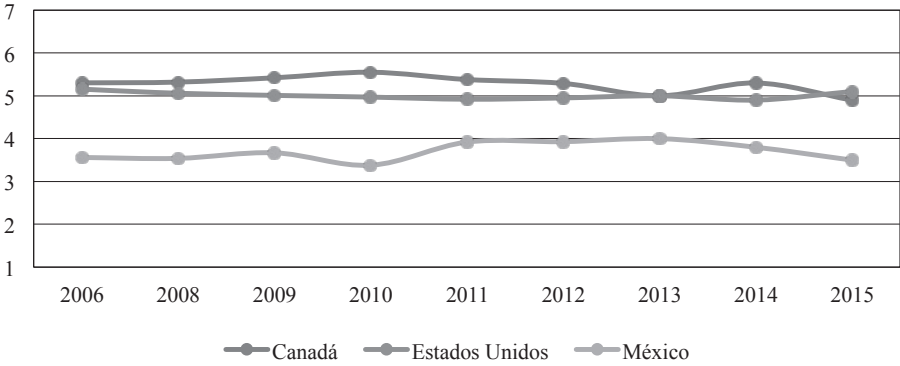
TABLA 2  
CANADÁ, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO: EMPODERAMIENTO POLÍTICO 2006-2017

<i>Mujeres en legislatura</i>	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Canadá	21%	N.D	21%	22%	22%	25%	25%	25%	25%	25%	26%	26%
Estados Unidos	15%	N.D	17%	17%	17%	17%	17%	18%	18%	19%	19%	19%
México	26%	N.D	23%	23%	28%	26%	26%	37%	37%	42%	42%	43%
Mujeres en posiciones ministeriales	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Canadá	23%	N.D	16%	16%	30%	30%	27%	27%	32%	31%	31%	52%
Estados Unidos	14%	N.D	24%	24%	33%	33%	27%	27%	32%	26%	26%	17%
México	9%	N.D	16%	14%	11%	11%	21%	21%	18%	18%	18%	16%

Fuente: WEF, Global Gender Gap Report 2006-2015.

Notas: Cifras como porcentajes.

GRÁFICA 4  
CANADÁ, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO: CAPACIDAD DE LAS MUJERES  
PARA ASCENDER A POSICIONES DE LIDERAZGO 2006-2015



Fuente: WEF, Global Gender Gap Report 2006-2015.

Notas: 1 = las mujeres no tienen oportunidades de ascender a posiciones de liderazgo, 7 = las mujeres tienen igualdad de oportunidad de liderazgo. Año 2007 no disponible.

De hecho, entre 2006 y 2015 la capacidad de las mujeres para ascender a posiciones de liderazgo en Canadá, Estados Unidos y México permanece estancada y cada vez más desigual. Incluso, no se observa, salvo en México, un cambio en los periodos posteriores a la crisis financiera de 2008.

Los últimos reportes tienen un cambio en la metodología por lo que no resultan comparables con los años 2006-2015. Sin embargo, los resultados para 2016 y 2017 muestran que México es el país donde las mujeres tienen más dificultades para ascender a posiciones de liderazgo con una disminución del 0.49 en 2016 al 0.48 en 2017.

TABLA 3  
CANADÁ, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO: CAPACIDAD DE LAS MUJERES  
PARA ASCENDER A POSICIONES DE LIDERAZGO 2016-2017

<i>Capacidad de las mujeres para ascender a posiciones de liderazgo</i>	2016	2017
Canadá	0.73	0.76
Estados Unidos	0.73	0.78
México	0.49	0.48

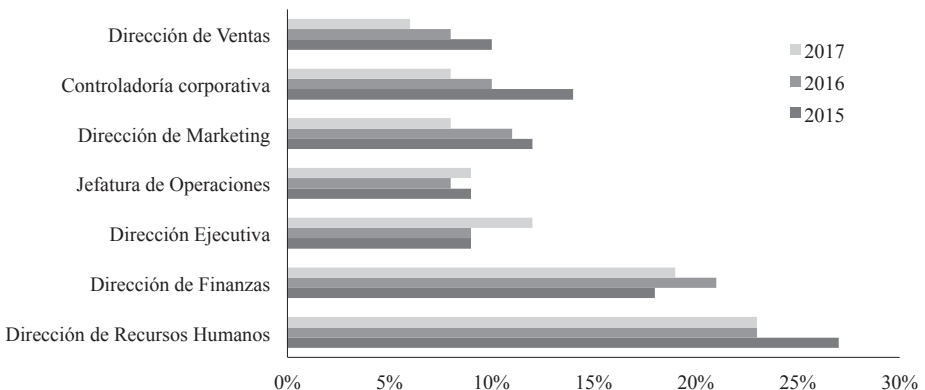
Fuente: WEF, Global Gender Gap Report 2006-2015.

Notas: 0 = Las mujeres no tienen oportunidades de ascender a posiciones de liderazgo. 1 = Las mujeres tienen igualdad de oportunidades de liderazgo.

Sin embargo, según el Reporte de Grant Thornton 2017, en México el porcentaje de empresas sin mujeres en puestos directivos ha disminuido en un 14%. Mientras que en Canadá se dio una caída del tres por ciento de 2016 a 2017 y en Estados Unidos permanecen estancadas en alrededor del 31% de las empresas.

Estas tendencias regionales compaginan con las internacionales pues según el mismo reporte en 2017 solo el 25% de puestos de dirección en el mundo fueron ocupados por mujeres, mientras que las empresas sin mujeres en puestos de dirección alcanzaron el 34%. Dentro de estas posiciones directivas se observan diferentes tendencias, pues mientras ha disminuido el porcentaje de mujeres en la dirección de ventas, controladoría, marketing y recursos humanos; en la dirección ejecutiva, financiera y de operaciones han aumentado su presencia (véase gráfica 5).

GRÁFICA 5  
PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN OCUPADOS POR MUJERES 2015-2017



Fuente: elaboración propia con base en Grant Thornton (2017).

Notas: cifras en porcentajes.

## PROPUESTA DEL FONDO MONETARIO INTERNACIONAL

Christine Lagarde, directora del Fondo Monetario Internacional (FMI) en la declaración ante el Alto Panel de Naciones Unidas para el Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas,

mencionó que lo que hay que hacer es tomar acción. Para ello se establecieron cinco compromisos clave:

Compromiso 1: Profundizar el análisis y el asesoramiento para respaldar la participación de la mujer en la fuerza laboral. Por ejemplo, se respaldó en Níger, Jordania y Egipto medidas concretas para promover la autonomía de la mujer a través de planes exhaustivos de desarrollo de sus capacidades, guarderías públicas y transporte público más seguro.

Compromiso 2: Promover la inclusión financiera de la mujer. A partir de un estudio de desagregación por sexo en 28 países se está evaluando las principales formas de mejorar el acceso de la mujer al sector financiero.

Compromiso 3: Ampliar los trabajos sobre los presupuestos con perspectiva de género. La gestión financiera pública en países como Camboya y Ucrania. Así como el estudio del G7 para promover la concientización a nivel internacional.

Compromiso 4: Contribuir a solucionar las restricciones jurídicas. Los obstáculos de índole jurídica que enfrenta la mujer en América Latina y el Caribe, así como los obstáculos concretos en Marruecos, Níger y Pakistán se han intentado cambiar.

Compromiso 5: La importancia de la desigualdad de género y el crecimiento de las brechas a partir de estudios en Canadá, Chile y los Balcanes están arrojando temas interesantes para instrumentar ejes transversales de transformación como: Visibilizar la importancia del liderazgo femenino en el sector financiero. La inversión en infraestructura. Y la igualdad de género en los mercados de trabajo y educación.

## ¿SE PUEDE ROMPER EL TECHO DE CRISTAL?

Algunos países como Suecia, Noruega, Dinamarca, Finlandia y Ruanda son ejemplo de equidad gracias a la representación y el empoderamiento político de sus ciudadanas. Y aún persisten estereotipos y barreras horizontales para el ascenso de las mujeres en la vida profesional en muchos otros países del mundo, incluidos Canadá, Estados Unidos y México. No se diga en los sectores tradicionales como son la ingeniería, o en el campo militar donde las mujeres no han logrado superar los dos dígitos. Además, existen razones culturales que impiden la participación de las mujeres como en Corea, Japón, China e India donde el mundo de la política es totalmente masculino.

Pero también existen casos exitosos de mujeres de diferentes corrientes ideológicas que alcanzaron puestos de liderazgo como Yuriko Koike, la primera mujer gobernadora de Tokio, lo que significa el segundo puesto más importante a nivel nacional en Japón, solo después del Primer Ministro. Cristina Kirchner la primera presidenta electa de la República Argentina. Laura Chinchilla, la primera presidenta de Costa Rica. Michelle Bachelet, la primera chilena en asumir la Presidencia de la República. Angela Merkel, la canciller alemana considerada la mujer más poderosa del mundo. Y no solo ocupando puestos en el poder ejecutivo hay casos de éxito, también en la regulación del sistema financiero como Janet Yellen, primera presidenta de la Reserva Federal de Estados Unidos; y Arundhati Bhattacharya, la primera mujer en presidir un Banco Público (State Bank of India) en India.

Se puede afirmar que la igualdad de género sustantiva no es una realidad en la actualidad y que, para transformar el esquema patriarcal y visibilizar la participación económica de las mujeres hace falta redefinir las políticas públicas de forma que propicien conciliar la vida familiar con la laboral, y solo así romper el techo de cristal. Sin embargo, han surgido movimientos sociales como el #MeToo, #TimesUp y #WomensMarch, que cada vez más visibilizan temas tan importantes en la agenda feminista como el derecho a recibir igual remuneración por el mismo trabajo; el trabajo en diferentes sectores considerados masculinos (como la industria cinematográfica); el derecho a votar, ser votas y a ser tomadas en cuenta en las decisiones políticas, es decir el hecho de que no existe democracia sin las mujeres; y la violencia por razón de género contra las mujeres.

## BIBLIOGRAFÍA

- Colby, Laura (2017). Being a Woman Got Even Worse in 2017, World Economic Forum Says. Bloomberg. November 1st. Disponible en <https://bloom.bg/2z5IU18>
- Galston, W. (2018). Data point to a new wave of female political activism that could shift the course of US politics. Brookings. January 10th. <http://brookings/2FthduI>
- Grant Thornton (2017). Women in business. New perspectives on risk and reward. March 2017.
- Lagarde, Christine (2017). “Declaración ante el panel de alto nivel sobre empoderamiento económico de las mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas”. Discurso de Christine Lagarde como Directora Gerente

- del FMI en Nueva York, 19 de septiembre. Disponible en <http://bit.ly/2hf2XM5>
- McKinsey Global Institute (2015). *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*. Disponible en <http://bit.ly/20ZkOK4>
- Schwab, Klaus (2014). "The Global Gender Gap Report". Davos, World Economic Forum.
- The Economist* (2014). "Women and work. The glass-ceiling index. The best- and worst-places to be a working woman" March 7th <http://bit.ly/2lCQgzn>
- \_\_\_\_\_ (2017). "The Best and Worst Places to be a Working Woman. The Economist's glass-ceiling index measures gender equality in the labour market". March 8th. Disponible en <http://bit.ly/2iHTRrB>
- UN High Level Panel for Women's Economic Empowerment (UNHLP) (2016). *Leave No One Behind, A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment*. Report of the UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment.
- Wirth, Linda (2001). "Breaking through the glass ceiling. Women in Management". Geneva: International Labor Office. Disponible en <http://bit.ly/2yIXqsm>
- World Economic Forum (2017). *Global Gender Gap Report 2006-2017*. Disponible en <http://bit.ly/2xL19Bd>