

January 2018

Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal

Carols Amira Meza Martínez

Secretariado Nacional de Pastoral Social-Cáritas Colombiana, carol.meza.martinez@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

Citación recomendada

Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal*

Carols Amira Meza Martínez**

11

Resumen

La lucha de las mujeres por ingresar al mercado laboral ha tenido efectos positivos en sus vidas, pues les ha permitido, en algunos casos, mejorar su estatus social, respecto a sus roles productivo y reproductivo. Sin embargo, este mercado también ha obstaculizado el escalonamiento femenino, ya que ha limitado el acceso de las mujeres a cargos directivos, estratégicos o de decisión, como si hubiese una barrera invisible conocida como *efecto techo de cristal*. Este artículo de revisión se acerca a tal efecto desde su conceptualización, la teoría que lo sustenta, su aplicación empírica y las políticas públicas, para así comprender las dinámicas propias de la discriminación laboral por género en algunos países de Iberoamérica. Los principales hallazgos sugieren que la discriminación ocupacional y salarial hacia las mujeres es causada por prejuicios sociales determinados por la división sexual del trabajo, puesto que el nivel educativo y la experiencia laboral no son las que causan el estancamiento de las mujeres, lo que indica que los mercados están funcionando sin equidad.

Palabras clave

División sexual del trabajo, mercado laboral, políticas públicas, techo de cristal

Clasificación JEL

J31, J38, J70, J71, J72

Cómo citar este artículo: Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. doi: <https://doi.org/10.19052/ed.5243>

Fecha de recepción: 25 de enero de 2018 • Fecha de aceptación: 3 de mayo de 2018

* Artículo producto de la investigación del mismo nombre, la cual se desarrolló para optar al título de Magíster en Planeación para el Desarrollo de la Universidad Santo Tomás de Colombia.

** Especialista de Monitoreo y Evaluación de Proyectos Sociales del Secretariado Nacional de Pastoral Social-Cáritas Colombiana. Magíster en Planeación para el Desarrollo, Universidad Santo Tomás, Colombia. Economista, Universidad de La Salle, Colombia. Correo electrónico: carol.meza.martinez@gmail.com

Gender discrimination in the workplace: An approach from the glass ceiling effect

Abstract

The struggle of women to enter the labor market has generated positive effects in their lives, as it has allowed them, in some cases, to improve their social status, with respect to their productive and reproductive roles. Nevertheless, the same labor market has also hampered female career advancement, since it has limited women's access to managerial, strategic, or decision-making positions, as if there were an invisible barrier known as the *glass ceiling effect*. This review article analyzes this effect, its conceptualization, the theory that sustains it, its empirical application, and public policies, in order to understand the dynamics of workplace discrimination by gender in some Ibero-American countries. The main findings suggest that occupational and wage discrimination against women is the result of social prejudices determined by the sexual division of labor, since educational level and work experience are not what cause women's stagnation, which indicates that markets are functioning without equity.

Keywords

Sexual division of labor, labor market, public policies, glass ceiling

Discriminação no trabalho por gênero: uma visão a partir do efeito teto de cristal

Resumo

A luta das mulheres para ingressar ao mercado de trabalho tem gerado efeitos positivos em suas vidas, pois lhes tem permitido, em alguns casos, melhorar seu status social, no que se refere ao seu desempenho produtivo e reprodutivo. Porém, este mercado também tem obstaculizado o escalonamento feminino, já que limita o acesso das mulheres a cargos diretivos, estratégicos ou de decisão, como se houvesse uma barreira invisível conhecida como *efeito teto de cristal*. Este artigo de revisão faz uma abordagem a tal efeito a partir da sua conceituação, à teoria que o sustenta, à sua aplicação empírica e às políticas públicas, para deste modo compreender as dinâmicas próprias da discriminação de trabalho por gênero em alguns países da Ibero-américa. Os principais resultados sugerem que a discriminação ocupacional e salarial às mulheres é causada por preconceitos sociais determinados pela divisão sexual no trabalho, sendo que o nível educativo e a experiência de trabalho não são as que causam o estancamento das mulheres, o que indica que os mercados estão funcionando sem equidade.

Palavras chave

Divisão sexual no trabalho, mercado de trabalho, políticas públicas, teto de cristal

Introducción

13

En ocasiones, el trabajo puede llegar a ser concebido como la función de ejercer una profesión u ocupación en un proceso de intercambio en el que la recompensa al trabajador es un pago o salario. Sin embargo, esta concepción lo liga únicamente al mercado laboral y deja de lado el trabajo no remunerado, que incluye las labores domésticas y de cuidado.

Para las mujeres el trabajo no solo representa la generación de intercambios, sino que se convierte en un ejercicio de empoderamiento femenino,¹ pues ellas forjan un mayor control sobre aspectos clave de sus vidas, cuestionando su condición de subordinación en la sociedad. De esta manera, las mujeres renegocian las relaciones para participar y ejercer su papel en distintas esferas —públicas y privadas—, lo que se traduce en la posibilidad de reestructurar las sociedades con una distribución más justa y democrática del poder (Kabeer, 2012). Así, el mercado laboral se convierte en un peldaño importante para que las mujeres participen en la esfera productiva, como un vehículo de inserción y movilidad social, toda vez que contribuye a transformar sus ideas y expectativas, la forma en que se manifiestan y se relacionan, y, ante todo, a facilitar estrategias colectivas para integrar a la población en el camino hacia el desarrollo (Rosales y Esquenzi, 2017, p. 111).

A pesar de esta mirada positiva, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha traído consigo problemas de discriminación en cuanto al acceso, a las condiciones, a la retribución y a la permanencia, lo que desata una situación de inequidad entre hombres y mujeres. Tales castigos son más intensos cuando se trata de promociones a los cargos directivos, ya que las tasas relativas de mujeres promovidas a cargos decisivos y estratégicos disminuyen con el grado de la jerarquía (Meza y Mora, 2013). Este fenómeno se conoce como *efecto techo de cristal*, que alude a una barrera invisible que obstaculiza a las mujeres para alcanzar la cima de los escalones jerárquicos; de esta forma se limita el desarrollo de su carrera laboral, y a su vez conlleva discriminaciones salariales y ocupacionales (Bucheli y Sanromán, 2005). Dicho efecto es un resultado que deriva de la división sexual

1 Las manifestaciones frente a la importancia del empoderamiento de las mujeres tienen sus raíces en las movilizaciones populares, en especial feministas, que visibilizaron la relación entre género y desarrollo. Estas han tenido como objetivo exponer cómo las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres bloquean la capacidad de ellas para participar e influir en los procesos de desarrollo, y destacan el empoderamiento femenino para promover esta capacidad tanto de forma individual como colectiva (Kabeer, 2012).

del trabajo como determinante de los prejuicios sociales y de una cultura androcéntrica que incide en la discriminación de género (Bustos, 2002).

Estas y otras consideraciones fundamentan este artículo, que es el resultado de una investigación en la que se realizó una revisión documental de 75 artículos e investigaciones y cuatro políticas públicas, los cuales pasaron por una estructuración conceptual previa que permitió la identificación de patrones que se clasificaron en tres categorías que afectan directamente a las mujeres en el mercado laboral: discriminación ocupacional, discriminación salarial y división sexual del trabajo, principalmente entre 2000 y 2017.

Este artículo está dividido en dos partes. La primera, “El efecto techo de cristal: perspectivas sobre la discriminación laboral de las mujeres”, presenta cómo este efecto explica la discriminación ocupacional y la segregación vertical, lo que facilita algunas comprensiones frente a las relaciones sociales que dan paso a la discriminación laboral por género.² En la segunda, “El techo de cristal: discusiones teóricas y empíricas”, se presentan tres teorías que fundamentan la discriminación laboral por género y los principales resultados de las investigaciones revisadas que concuerdan empíricamente con la existencia del techo de cristal y con ello se culmina con las conclusiones del artículo.

El efecto techo de cristal: perspectivas sobre la discriminación laboral de las mujeres

Históricamente, en las distintas esferas de la cotidianidad, las relaciones entre hombres y mujeres han sido desequilibradas. Una de sus causas es la subordinación de lo femenino, que está ligada al manifiesto que expone a lo masculino como lo predominante. Esta perspectiva está determinada por la naturalización de la construcción social arbitraria de lo biológico que motiva a la división sexual del trabajo, de acuerdo con el enfoque androcéntrico (Sandoval, 2002, p. 1).

En primer lugar, cabe distinguir la diferencia entre sexo y género. *Sexo* es la condición biológica y fisiológica con la que nacen los seres humanos, que determina si son hombres o mujeres; es decir, el sexo es asignado dicotómicamente según la anatomía (Cabral y Maffia, 2003). Por su parte, el *género* es la construcción sociocultural establecida por las diferencias sexuales que promueve normas

2 Cabe aclarar que este artículo solamente tratará la visión binaria del género: hombre y mujer.

de comportamiento y relacionamiento entre hombres y mujeres, a quienes se les ha asignado el género masculino y el género femenino, respectivamente. En esta asignación de géneros, lo masculino se relaciona con las ideas de dureza, fuerza y carácter, mientras que lo femenino con las de delicadeza, debilidad e inseguridad. Esta diferenciación crea atributos diferenciados y complejos. Entonces, el género como interpretación social de lo biológico indica que lo que hace femenina a una mujer y masculino a un hombre no es la biología (el sexo), sino el constructo cultural que indica la posición de las mujeres y de los hombres, así como la asignación de sus actividades, limitaciones y posibilidades (Lamas, 1996, p. 108).

En esa asignación de atributos, el género se convierte en criterio básico de la organización social en la que existe un reparto desigual de roles y responsabilidades (Ortega, 2005). Esto fomenta una “jerarquización de poderes”, en la cual los hombres son los agentes dominantes, lo que instaura el imaginario de que los valores y las experiencias masculinas son normativas, imitables y deseables; por ende, son estas esferas más valoradas, retribuidas y de orden superior. Todo ello representa el androcentrismo (González, 2013).

En tal contexto surgen la esfera pública y la privada. En la primera resultan las decisiones que impulsan la vida social, política y económica que requieren la razón, habilidad ligada a lo masculino —rol productivo—. Por su parte, en la esfera privada, el hogar necesita la sensibilidad y los cuidados que están ligados a lo femenino, lo cual reduce a las mujeres a ejercer las labores relacionadas con la familia —rol reproductivo— (Sánchez, 1986). De ahí se origina la división sexual del trabajo, ya que se designa la especialización de roles y tareas en función del sexo, lo que lleva a la dominación sobre la capacidad de trabajo de las mujeres (Barbieri, 1993).

La división sexual del trabajo, y por supuesto la delimitación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado, ha dificultado históricamente el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de equidad con los hombres (Abasolo y Montero, 2004). Aunque hay que reconocer que las mujeres en las últimas décadas han incrementado su participación en el mercado laboral ligado a mayores niveles educativos, esta no ha venido acompañada de mejores y mayores condiciones de permanencia y de calidad del empleo, dado que siguen restringidas por ejercer un doble rol en la sociedad —productivo y reproductivo—. Esto hace que deban enfrentarse a las formas desiguales de insertarse en el mercado de trabajo remunerado (Barberá, Dema, Estellés y Devece, 2011).

Dado lo anterior, resulta pertinente analizar la discriminación laboral como consecuencia derivada de la división sexual del trabajo; por ende, de las respectivas posiciones sociales desempeñadas por hombres y mujeres en las estructuras organizacionales (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002). A pesar de que pueden contar con las mismas competencias productivas, las mujeres reciben un trato inferior en cuanto a las posibilidades de obtener empleo o mejores condiciones de trabajo, tal y como sucede con otras poblaciones discriminadas por raza, religión, preferencia sexual, etc. (Guataquí, Baquero y Sarmiento, 2000).

Fruto de los distintos tipos de discriminación se refuerza la posición dominante de los hombres en el mercado laboral. Esto permite, además, la segregación por género: las mujeres se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento (Barberá et al., 2011, p. 987). Así, la segregación³ por género se convierte en una forma más de discriminación hacia las mujeres, pues en la medida que se ejerza la feminización y masculinización de las ocupaciones se reafirma que aquellas con mayor participación de mujeres tienen menor valoración social, lo que redundará en el castigo en los salarios y frenos en la carreras laborales (Barberá et al., 2002).

El efecto techo de cristal

El primer planteamiento frente al efecto techo de cristal se realizó en 1987 en el libro *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* En este texto, Ann Morrison, Ellen van Velsor y Randall P. White revelaron cómo el ambiente ejecutivo para las mujeres es diferente al de los hombres, pues deben enfrentarse a obstáculos en el camino para alcanzar cargos en la estructura superior jerárquica de las organizaciones. Es como si existiera una barrera transparente que les impidiera acceder o ascender por mecanismos no siempre visibles de discriminación, como si hubiera un “techo de cristal” (Ardanche y Celiberti, 2011, p. 9).

³ En el campo laboral existen dos tipos de segregación por género: la segregación horizontal y la segregación vertical. La primera hace referencia a que a las mujeres se las concentra en ciertas ocupaciones o ramas de actividad económica, que por sus atributos en su mayoría son asociadas al sector servicios y de cuidado (Castillo, Novick, Rojo y Tumini, 2007); mientras que la segunda alude a la imposibilidad de las mujeres de ascender en las jerarquías organizacionales a cargos de poder o dirección, concentrándolas en cargos inferiores y medios, con menores salarios y cualificaciones y de menor responsabilidad (Abasolo y Montero, 2004).

Esta categoría ha sido utilizada por diferentes ramas del conocimiento y movimientos sociales para sustentar la manifestación de la segregación vertical que sufren las mujeres. A pesar de contar con competencias para ocupar niveles de mayor cualificación, responsabilidad y poder en diversos ámbitos, en determinado punto de su carrera laboral se ven estancadas (García, 2006). Este hecho demuestra problemas discriminatorios, dado que esta menor movilidad ascendente en términos ocupacionales también se convierte en un castigo en las remuneraciones (Bucheli y Sanromán, 2005).

Precisamente por ser barreras invisibles, no desaparecen por sí solas, pues al generarse criterios o situaciones en apariencia neutros se pone a las mujeres en una desventaja particular (Barberá et al., 2011), ya que objetivamente no existen distinciones en cuanto al desempeño para explicar las desigualdades respecto al salario o la ocupación (Bustos, 2002). Se reconoce que las barreras que componen el techo de cristal son subjetivas, alimentadas por aspectos relacionados con estereotipos de género (Riquelme y García, 2008, p. 259) que posibilitan el estancamiento de las mujeres en el desarrollo de sus carreras profesionales, lo que limita sus potencialidades (Tomás y Guillamón, 2009).

Es importante anotar que estos aspectos que viabilizan el techo de cristal se catalogan como externos e internos. Los aspectos externos explican el limitado número de mujeres que ocupan cargos de alta responsabilidad, por la preferencia entre los estilos de liderazgo ligados al género y el sesgo del empleador para contratar mujeres u hombres para ocupar ciertos cargos. Los aspectos internos tienen en cuenta el contexto cultural, las expectativas y las preferencias de cada individuo para conformar los roles sociales de género (De Garay, 2013), que en su interacción afectan el desempeño laboral y frenan el acceso de las mujeres a cargos directivos (Riquelme y García, 2008).

Desde una mirada a los aspectos externos, el estilo de liderazgo femenino culturalmente es menos aceptado al considerarse menos efectivo. Esto condiciona el hecho de que sean los hombres los más apropiados para ser líderes, pues tradicionalmente son quienes están acostumbrados y entrenados para ejercer el poder (Fernández, López, Maeztu y Martín, 2010). En esta instancia, en el imaginario del empleador, los hombres inspiran: 1) mayor credibilidad en la toma de decisiones, porque son más racionales; 2) fomentan el cumplimiento y la responsabilidad por parte de los empleados; 3) promueven el orden dentro de las organizaciones (García, 2006), lo que les permite cumplir los objetivos organizacionales por sus atributos masculinos.

Por su parte, en el imaginario del empleador, el estilo de liderazgo femenino genera una sensación contraria, puesto que se cree que es motivado por las emociones. Este hecho lleva a que se adopten conductas alimentadas por valores relacionados con intereses colectivistas (Cuadrado, Navas y Molero, 2004), lo cual establece que las mujeres no sean las más aptas para desenvolverse en un cargo de dirección.

Así, el empleador basado en sus prejuicios se inclina en vincular o promover más hombres que mujeres a los cargos directivos, ya que se tiende a pensar que ellos tienen valores y aptitudes afines con la capacidad profesional del ejercicio del poder (Riquelme y García, 2008; García, 2012). De esta forma, se asienta la idea de que la dirección debe ser ocupada por aquella persona que posee rasgos de masculinidad: “think manager, think male” (Fernández et al., 2010). Entonces, si una mujer desea acceder a un cargo directivo, debe contar con suficientes atributos “masculinos” para que se le otorgue la confianza necesaria para realizar una labor exitosa.

Además, algunas normas o políticas empresariales pueden favorecer la contratación y el ascenso de los hombres (García, 2006), como los sistemas formales de promoción cuando cuentan con criterios de antigüedad. Tales criterios imponen limitaciones para las mujeres, pues en el ejercicio de la maternidad hay periodos con interrupciones, y por tal motivo se les da una ventaja a los hombres, ya que ellos generalmente no sacrifican el desarrollo profesional en favor de su vida familiar (Mateos, Gimeno y Escot, 2010).

Ahora bien, frente a los aspectos internos se vuelven a resaltar los roles de género y la división sexual del trabajo, puesto que las responsabilidades que las mujeres asumen en el hogar y el cuidado de las familias pueden impedirles la movilización en la organización. Estos asuntos compiten con los tiempos que debe dedicarse a un cargo directivo (García, 2006), ya que en el imaginario del empleador se presenta que ellas van a tener mayores ausencias por la atención de los hogares.

En definitiva, la tradición social y cultural se termina convirtiendo en norma implícita y poderosa que condiciona a las mujeres a asumir unos roles ligados al ámbito doméstico y privado. De esta manera, la maternidad y las responsabilidades familiares como una “condición natural” son aspectos que frenan a las mujeres en su carrera por alcanzar cargos de mayor responsabilidad y decisión (Díez y Terrón, 2009, p. 31).

Sumado a los imaginarios sociales, existe el miedo de las mujeres a defraudar las expectativas frente a su rol femenino —mujer dedicada a su hogar y a sus hijos— por falta de nuevos modelos que permitan una vida independiente ligada

al éxito. Este aspecto y el hecho de permanecer en una cultura sexuada (Tomàs y Guillamón, 2009) hacen que se construya una barrera difícil de romper, pues termina siendo una lucha frente a un modelo que premia los valores masculinos (Burin, 2008).

En síntesis, factores sociales y actitudinales (Riquelme y García, 2008) relacionados con la cultura organizacional, los estereotipos de género y las responsabilidades familiares y de cuidado se convierten en obstáculos en la promoción profesional de las mujeres, lo que fractura la posibilidad de la equidad de género en el mercado laboral.

El techo de cristal: discusiones teóricas y empíricas

Son muchos los estudios y las investigaciones desarrollados por académicos, grupos y movimientos sociales que intentan describir cómo las mujeres viven distintos tipos de discriminación en el mercado laboral, y han tenido en cuenta el análisis con base en la categoría *techo de cristal*. Gracias a esta, ha sido posible identificar las brechas existentes en cuanto a la ocupación, al salario, a la participación, a las condiciones laborales, entre otras, actividades que permiten comprender las situaciones a las que se deben enfrentar las mujeres en el momento que deciden salir a trabajar.

En lo que se refiere a este artículo, se abordan los efectos con base en un análisis de género, de la teoría del gusto por la discriminación, de la teoría de la discriminación estadística y de la teoría de la segmentación, para llegar a una comprensión teórica de la discriminación laboral hacia las mujeres.

La *teoría del gusto por la discriminación* ha sido ampliamente utilizada para analizar la discriminación laboral desde el enfoque de género. Su promotor es el reconocido economista Gary Becker (1971), que indica que al empleador, al contar con prejuicios respecto a ciertas características personales, se le hace complejo tolerar la presencia de candidatos o trabajadores con estos rasgos, y prefiere sacrificar la productividad a cambio de ejercer sus prejuicios (Guataquí, Baquero y Sarmiento, 2000).

En el mercado laboral, este gusto por la discriminación ocasiona efectos económicos en doble vía: sobre el grupo minoritario, pues reduce sus ingresos reales (Meza y Mora, 2013), y sobre las empresas, ya que el empleador, con tal de ejercer sus prejuicios, estará dispuesto a pagar mayores salarios y contratar o ascender a su personal de acuerdo con sus preferencias, lo que disminuye sus utilidades (Abadía, 2005) y la productividad marginal (Rivera, 2012). Por otro lado, la supervivencia

de un empleador discriminador depende del tipo de mercado donde se encuentre. En caso de que esté en un monopolio, la discriminación puede ser más duradera por dos motivos: 1) hay un solo empleador y 2) las ganancias están por encima de las competitivas, hecho que le permite ejercer sus preferencias, aunque tenga que sacrificar utilidades contratando a mayores costos (McConell, 2003).

En cambio, en un mercado competitivo, el ejercer las preferencias puede ser motivo para salir del mercado por causa de los elevados costos que provocarían una reducción en las utilidades, por lo que el empleador solo tendrá una salida: estar dispuesto a contratar a miembros del grupo minoritario, pero con un castigo en los salarios que, en el marco del género, significa que al ser hombres y mujeres sustitutos perfectos, el empleador ejercerá discriminación salarial hacia las mujeres, con tal de maximizar sus utilidades y permanecer en el mercado (Guataquí, Baquero y Sarmiento, 2000).

Por otra parte, la *teoría de la discriminación estadística* tiene como primeros expositores a Phelps (1972) y Arrow (1973). Según esta perspectiva, sobre la base de la premisa de que en un mercado competitivo la información es imperfecta y puede generar incertidumbre, el empleador preferirá tomar sus decisiones según la información promedio con que cuente, y así reducirá los riesgos (Rivera, 2012; Abadía, 2005). Tal acción castiga al grupo minoritario cuando sus características se alejan de la media del mercado (McConell, 2003).

Esta teoría, revisada desde la perspectiva de género, sugiere que las mujeres, al atribuírseles menores niveles de educación, experiencia y tiempo para desarrollar jornadas laborales extensas por su doble rol —el de cuidado del hogar y el laboral (Guataquí, Baquero y Sarmiento, 2000)— o por suponer que tienen una forma de liderazgo más emocional para ocupar puestos directivos (Puyol, 2006), se alejan de la media del mercado, y por ende se les castiga de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral les ofrece.

Por último, la *teoría de la segmentación* tiene dentro de sus principales expositores a Doeringer y Piore (1971), que sustentan la existencia de dos tipos de mercados: uno moderno y otro tradicional. El primero se caracteriza por ser un sector innovador y competitivo, con un amplio *stock* de capital, uso intensivo de la tecnología y de mano de obra altamente calificada. En este tipo de mercado el empleador tiene pocos incentivos para generar alta rotación de personal, pues logra estandarizar salarios, formar a su personal y mejorar sus métodos de contratación, operando la visión de la acumulación de capital (Espino, 2001). Esto permite que exista una interacción positiva entre oferta y demanda de trabajo, ya que los salarios se definen

institucionalmente según las capacidades, la experiencia y la antigüedad, además de contar con estructuras jerárquicas claramente definidas (Janssen, 2005, p. 48).

En cambio, el mercado tradicional se caracteriza por operar con un pequeño *stock* de capital y poco uso de tecnología. Incluso, la tecnología que se utiliza puede considerarse atrasada. Básicamente sus empresas se caracterizan por ser de pequeño tamaño, que no requieren personal con altas competencias, incluyendo los trabajadores familiares no remunerados (Espino, 2001). Esto hace que no se presenten políticas claras de selección y promoción de personal ni de asignación de salarios, pues este mercado se caracteriza por la precariedad, la informalidad, las bajas oportunidades de promoción, la presencia de supervisiones arbitrarias y el alto índice de desempleo (Janssen, 2005).

Desde un análisis de género, la teoría de mercados segmentados permite comprender la existencia de la discriminación laboral hacia las mujeres. Teniendo en cuenta que existen prejuicios de los empleadores en cuanto a que las mujeres tienen menores niveles de educación y menor movilidad laboral, se estima que no proporcionan la estabilidad que requiere el sector moderno, por lo que se les castiga y terminan movilizándose al sector tradicional, con mayor incertidumbre por su poca estabilidad y menores salarios (Torres y Pau, 2011). De esta forma se fomenta la segregación en el mercado laboral (Murillo y Simón, 2014).

Algunos resultados de evidencia empírica sobre la discriminación laboral hacia las mujeres

Además de la conceptualización del techo de cristal y los enfoques teóricos que permiten un acercamiento de las diferentes formas de discriminación laboral por género, los trabajos empíricos enriquecen el análisis de las dinámicas socioeconómicas. Como no se trata de entrar en el detalle de las investigaciones, sino de mostrar que existen resultados y conclusiones en común, a continuación se presentan tres subcategorías que explican el efecto techo de cristal: 1) la discriminación ocupacional, 2) la discriminación salarial y 3) la división sexual del trabajo.

En cuanto a la discriminación ocupacional, su sustento se encuentra en la segregación, pues las mujeres permanecen en la base de las organizaciones, muy a pesar del incremento del nivel educativo —similares e incluso mayores a la de los hombres— y de las mayores tasas de actividad y ocupación alcanzadas por las últimas generaciones (García, 2012; De Garay, 2013). Se preservan barreras socio-

culturales y prejuicios para mantener feminizados cargos a partir de estereotipos de género —como es el caso de servicios generales, secretarías, asistentes, enfermeras, etc.— que a pesar de su importancia, en el imaginario de las estructuras organizacionales se valoran menos (Díaz, Verján y Castrejón, 2014), lo que intensifica la segregación horizontal.

En este contexto, se podría decir que existen territorios masculinos y femeninos en la estructura ocupacional, entre los cuales los femeninos son los que presentan peores condiciones laborales, baja remuneración y pocas posibilidades de desarrollo de la carrera laboral (Castillo, Novick, Rojo y Tumini, 2007), ya que preponderantemente ellas son ubicadas en puestos básicos con menores requerimientos de calificación (Martín, 2007) o en áreas organizacionales de apoyo. Esto se traduce con el tiempo en menos mujeres en los niveles superiores (Torres y Pau, 2011). Tal situación muestra cómo las trayectorias laborales de las mujeres comparativamente a las de hombres tienden a estar en desventaja, toda vez que sus carreras laborales tienen menor movilidad entre cargos y ritmos de ascenso más lentos (Viveros, 1997).

Uno de los factores que influyen en la escasez de directoras son las denominadas *redes invisibles*, que son tejidas por algunos hombres en la contrajornada laboral —que es el momento cuando las mujeres están dedicadas a las responsabilidades del hogar y del cuidado— y que no son más que aquellas estrategias que utilizan para apoyarse mutuamente en la carrera para ocupar cargos en la jerarquía del poder (Díez y Terrón, 2009). De esta manera se subraya que en las organizaciones se refuerzan las formas de masculinidad hegemónicas, puesto que se establecen alianzas que permiten comprender mejor la conducta individualista de los hombres (Viveros, 1997).

Por su parte, los autores revisados concuerdan en que las mujeres se encuentran estancadas en la base de las organizaciones como si estuvieran *pegadas al piso*,⁴ independientemente de la rama de actividad económica. Incluso en las actividades consideradas feminizadas la presencia de mujeres en cargos de alta responsabilidad y decisión es mínima —ejemplo salud y educación— (Caro, García, Rodríguez y Jiménez, 2007). Así, la discriminación laboral que enfrentan las mujeres está estrechamente relacionada con la presencia de actitudes y conductas prejuiciosas y

4 Este concepto se conoce como *piso pegajoso*, que es otra forma de explicar cómo las mujeres se encuentran estancadas en cargos medios y bajos de las organizaciones con imposibilidad de ascender. Dado que también explica la segregación vertical como lo hace el efecto techo de cristal, no fue utilizado dentro del texto en aras de no confundir al lector.

segregacionistas, enraizadas en el complejo sistema de relaciones de género en la sociedad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal] y Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2013, p. 88), lo que concuerda con las teorías vistas.

Un ejemplo de lo anterior es notable en el sector de la educación, que, a pesar de ser considerado altamente feminizado, presenta dificultades para el acceso a cargos de representación y alta responsabilidad por parte de las mujeres. Este hecho muestra que se sigue conservando el imaginario de que los hombres tienen mayores competencias para ejercer autoridad (Fleta-Asín y Pan, 2017).

No obstante, en las organizaciones no gubernamentales (ONG) se detecta la incorporación de mujeres en los puestos de mayor jerarquía como parte del enfoque de reivindicación de género (Hernández, 2010), lo que es comprensible por la alta presencia de mujeres en la rama de actividad *servicios sociales*, de la que forman parte ONG y las fundaciones. Así mismo, en el sector público existe más presencia de mujeres en niveles de mayor responsabilidad en comparación con el sector privado, debido a la estructura burocrática de la función pública y a la existencia de la carrera administrativa con reglas que logran neutralizar algunos efectos discriminatorios (Viveros y Arango, 1996, p. 7), como la ley de cuotas.

Desde la perspectiva salarial, vuelve a prevalecer el concepto de segregación para explicar sus causas, pues los salarios son afectados de manera negativa por la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones (Barraza, 2010; Torres y Pau, 2011). Otra causa que explica la desigualdad salarial es que los hombres reciben más complementos salariales por mayor disponibilidad de extender su jornada y así tienen un ingreso extra (Vázquez, Santos y Pérez, 2015).

Sin embargo, la mayor parte de la brecha salarial no explicada por las distintas características productivas tiene su origen en cuestiones discriminatorias hacia las mujeres (Murillo y Simón, 2014). Tener personas dependientes a cargo, tener hijos —en especial menores de cinco años— o convivir con alguien —independientemente si es casado o en unión libre— impone barreras para acceder a un cargo de responsabilidad (Matus y Gallego, 2015; Meza y Mora, 2013). Dentro de los prejuicios del empleador estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre, ya que se asume que tendrán menor productividad, sobre el supuesto de que las mujeres abandonarán su puesto por sus responsabilidades de cuidado. Estas concepciones hacen que las penalicen con menores salarios (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005).

No es solo el hecho de la maternidad lo que representa una barrera en el ascenso de la carrera de las mujeres, sino también la falta de corresponsabilidad en el ejercicio de la paternidad y de otras actividades de cuidado y del hogar. Esto compite con los tiempos de las mujeres y las obliga a agudizar su doble rol (Díez y Terrón, 2009), que en el imaginario de los empleados y empleadores es un papel casi exclusivo de ellas.

Incluso cuando las mujeres incursionan en el mercado laboral como empresarias, se tiene el imaginario de que esto es posible cuando son mujeres solteras y sin hijos. Aunque también está demostrado que tener familia no es impedimento para incursionar en el mundo empresarial, pues las mujeres impulsan sus negocios con la alianza precisamente de los miembros del hogar, ya sea su pareja o sus progenitores (Da Gloria, 2017, p. 272).

Así, los autores concuerdan en que el techo de cristal se basa en la división sexual del trabajo que gira en torno a valores y formas estratégicas que asocian la dirección a la masculinidad. Por eso los hombres se ven privilegiados en el momento de acceder a un cargo directivo, ya que el modelo de pensamiento predominante y universal es el esquema masculino. Tiende a creerse que el pensamiento racional y analítico de los hombres conduce a la obtención de objetivos (Duque, 2004, p. 6), gracias a sus técnicas de individualidad e independencia (Beléndez, Hernández y Martín, 2009).

Desde la perspectiva feminista cultural, los mercados, independientemente si son competitivos o monopólicos, funcionan según principios basados en la estructura masculina, y por ende van a privilegiar estas formas de actuar y pensar. Por tal motivo, a las mujeres se les hace casi imposible romper con ese condicionamiento, y como consecuencia quedan subordinadas a la estructura baja y media de las organizaciones, y de esta forma se limitan sus posibilidades de desarrollo (Duque, 2004, p. 6).

Sin embargo, hay otras posiciones que indican que más que un estilo de liderazgo emocional, las mujeres lideran con estilos más democráticos y participativos fomentados en crear relaciones (Díez y Terrón, 2009); mientras que los hombres lo hacen de forma más autocrática en lógica de resultados. A pesar de esto, no existen diferencias en la orientación a la tarea que haga creer que un estilo es mejor que el otro (García, 2006).

Incluso, el Peterson Institute for International Economics y el Centro de Estudios EY, al concluir su investigación *¿La diversidad de género es rentable?*, en 2016, en 13.017 empresas en el ámbito mundial, sugiere que las empresas en las

que el 30% de los cargos directivos son mujeres pueden mejorar su margen neto de utilidad⁵ en un punto porcentual, debido a la diversidad y a las aptitudes que aportan las mujeres a las empresas. Sin embargo, no solo los hombres mantienen la convicción de que el liderazgo estratégico es una habilidad masculina, sino que también muchas mujeres tienen el imaginario de que el éxito directivo es una característica que poseen los hombres por naturaleza (Fernández et al., 2010). De esta forma, terminan siendo ellas mismas las que no tienen interés de ocupar estos cargos, como si existiera una autosegregación.

Nuevamente aparece la maternidad y el cuidado de las familias como sustentos de la segregación. Estas perspectivas hacen que las mujeres se adhieran a las formas más convencionales frente a los roles y se estanquen en la base de las pirámides de las organizaciones. Así, terminan pagando un precio elevado frente a dos opciones en apariencia opuestas: reconocimiento en las organizaciones y el ejercicio de la maternidad y el cuidado del hogar (Burin, 2008). Esto muestra que la tradición patriarcal sigue siendo un impedimento para crear conciencia sobre las discriminaciones indirectas en el mercado laboral por motivo de prácticas culturales que determinan el ordenamiento social (Díez y Terrón, 2009; Barberá et al., 2011).

A pesar de la masiva incorporación femenina al mercado laboral, se continúa con la creencia de los hombres como proveedores de los hogares y de las mujeres como aportantes complementarios. Además, se conserva la creencia de que las tareas domésticas y del cuidado son labores de las mujeres, lo que redundaría en la inequitativa distribución del tiempo de trabajo que se refleja en las dificultades de las mujeres para armonizar su participación en la vida económica y laboral con las obligaciones reproductivas y del hogar (OIT, Cepal y ONU, 2013, p. 51). Esto también significa que los estereotipos de género parecen no modificarse con la misma velocidad que las transformaciones sociales (Díaz y Rocha, citados por Martínez y Camacho, 2017, p. 369).

En conclusión, a pesar de los avances de las mujeres en diversas esferas, persisten déficits de trabajo decente⁶ y brechas en la participación laboral y ocupacional y en la distribución de los ingresos. Incluso se mantienen las posiciones desventajosas en cuanto a los ingresos cuando se obtienen estratos mayores de educación,

5 *Margen neto* se define como ingreso menos costos y gastos operativos.

6 Las Naciones Unidas lo definen como un trabajo productivo, adecuadamente remunerado, realizado en condiciones de seguridad, con derecho a voz y representación y libre de todas las formas de discriminación; es integral, lo que supone en primer lugar el derecho a acceder a un empleo (OIT, Cepal y ONU, 2013, p. 187).

así como en la distribución del tiempo no remunerado que hombres y mujeres dedican al cuidado de las familias (Cepal et al., 2013, p. 28).

Entre las causas más sobresalientes se encuentran los prejuicios del empleador frente a las competencias y los estilos de liderazgo para ejercer un cargo directivo, aunque se demuestre mayor cualificación. Esta es una de las causas que más fomenta el sesgo de género en el mercado laboral, pues las mujeres terminan siendo castigadas en términos ocupacionales y salariales (Guataquí, Baquero y Sarmiento, 2000), lo que hace notable la discriminación que ellas viven en el campo laboral por causa de la segregación.

Otra causa notable es la división sexual del trabajo con el conjunto de roles que la sociedad les ha impuesto a mujeres y hombres. Se impulsa a los hombres a tener ambiciones en el curso de su carrera laboral; mientras que a las mujeres se les avienta a pensar en su rol maternal, y por ende sacrifican sus aspiraciones profesionales. Es importante anotar que ejercer el doble rol en la sociedad en las mujeres implica mayor tiempo de trabajo —remunerado y no remunerado—, producto de la sobrecarga en la asignación de “funciones” en el mercado laboral y en la economía del cuidado. Dadas las dinámicas actuales, como la creciente urbanización y la expansión territorial de las ciudades, se dificultan y aumentan los tiempos de traslado, y, como consecuencia, se restringe el tiempo disponible para el autocuidado y el ocio. Esto incide directamente en la productividad y en el bienestar personal y la calidad de vida de las mujeres (Todaro, 2009, p. 46).

Para terminar, las barreras invisibles que componen el efecto techo de cristal se caracterizan por una aparente neutralización de todo tipo de discriminaciones, lo que permite perpetuar las diferencias en torno al género y reproducir las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres (León, 1993). Sin embargo, la manifestación empírica de la existencia de la discriminación laboral hacia las mujeres sumada a la lucha de los distintos movimientos sociales, en especial los feministas, han posibilitado que este tema se reconozca en la opinión pública, para integrar la participación de ellas en la agenda del desarrollo.

Conclusiones

Si bien el efecto techo de cristal puede considerarse una categoría de análisis para argumentar la discriminación laboral, esta no tiene conceptualización propia que explique el freno de las mujeres en el ascenso en su carrera laboral. Por esa razón,

la división sexual del trabajo sigue siendo un concepto básico para estudiar el mercado laboral desde el análisis de género.

Por su parte, las teorías que fundamentan el techo de cristal sugieren que con base en un análisis de género las mujeres tienen desventajas en la carrera de ascenso a las estructuras jerárquicas de las organizaciones, ya que se encuentran con un freno, toda vez que en el mercado laboral los empleadores ejercen sus preferencias y prejuicios. Esto causa que se adhieran las mujeres con posiciones en la estructura baja y media (Martín, 2007; Torres y Pau, 2011) y que sean castigadas con menores salarios (Guataquí, Baquero y Sarmiento, 2000; Barraza, 2010). De esta forma se demuestra que se cumple la teoría del gusto por la discriminación.

Además de lo anterior, se cumple la teoría de la discriminación estadística, puesto que se les atribuye menores posibilidades de tiempo para ejercer un cargo directivo por el ejercicio de la maternidad y los cuidados (Todaro, 2009; Tenjo, Ribero y Bernat, 2005). Tal perspectiva también lleva a suponer que las mujeres tienen una forma de liderazgo más emocional para ocupar puestos directivos (Puyol, 2006), lo que se aleja de la creencia “think manager, think male” (Fernández et al., 2010; Bélendez, Hernández y Martín, 2009; Duque, 2004). Así mismo, la teoría de mercados segmentados permite comprender la razón de la menor estabilidad laboral y los menores salarios hacia las mujeres (Torres y Pau, 2011; Janssen, 2005), teniendo en cuenta que son obligadas a participar en mercados informales con pocas garantías laborales.

Por otro lado, la revisión de los resultados empíricos demuestra que la educación, la experiencia laboral o las habilidades de liderazgo no son en últimas variables que expliquen el estancamiento de las mujeres, dado que los mercados funcionan con principios basados en la estructura masculina, y por eso se van a privilegiar las formas de actuar y pensar masculinas (Duque, 2004). Esto además permite que los hombres generen redes invisibles que posibiliten el ascenso, tomando como base su visión individualista (Díez y Terrón, 2009; Viveros, 1997).

Reconocer que el ejercicio de la maternidad y del cuidado recae casi exclusivamente en las mujeres agudiza la división sexual del trabajo, por lo que ellas terminan sacrificando sus aspiraciones laborales por el cuidado de los hijos y las familias (Barberá et al., 2011; Burin, 2008). De esta forma se percibe una discriminación laboral indirecta.

Lo anterior lleva a plantear que el diseño de políticas públicas para eliminar el efecto techo de cristal debe partir de asumir que la equidad de género en el mercado laboral tiene una naturaleza multidimensional. Con ello se busca proponer

soluciones integrales en lo que representa el mundo laboral, más allá de enfocarse en el acceso al trabajo para las mujeres, lo que implica también coherencia entre las políticas económicas, sociales y de empleo que promueven los países (Cepal, 2013).

Por ello es importante transformar el imaginario de estereotipos de género que definen a las mujeres sobre la base de las sensaciones y los sentimientos y a los hombres con la racionalidad (Castillo et al., 2007). Estas representaciones reiteran un modelo cultural de dominación masculina que proyecta a los hombres con la autoridad y el poder, como si esto fuera parte del orden natural (Ortega, 2005; González, 2013). De esta forma, se segregan las mujeres a desarrollar actividades al servicio de la masculinidad y ligadas a la vida familiar: maternidad, cuidado familiar y servicio doméstico.

En síntesis, para que las políticas públicas sean efectivas en la lucha contra la inequidad por género en el campo laboral, deben analizarse los diversos sistemas de discriminación que se superponen e interactúan entre sí, ampliando la mirada hacia el origen social de las discriminaciones motivadas por la división sexual del trabajo y no solo hacia las relaciones laborales y contractuales. De esta forma se busca promover condiciones de equidad en el trabajo, lo que implica también garantizar la coherencia entre las políticas macroeconómicas, sociales y de empleo (Cepal et al., 2013).

Referencias

Abadía, L. (2005). *Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Abasolo, O. y Montero, J. (2004). *Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género. Igualdad en la diversidad*. Madrid: Fuhem Ecosocial.

Ardanche, M. y Celiberti, L. (2011). *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011*. Montevideo: Cotidiano Mujeres.

Arrow, K. (1973). The theory of discrimination: Discrimination in labor markets. *ILR Review*, 3(10), 3-33.

Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002). Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (40), 55-68.

Barberá, T., Dema, C., Estellés, S. y Devece, C. (2011). *Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*. Ponencia presentada en el XV Congreso de Ingeniería de Organización, Cartagena, Colombia.

Barbieri, T. de (1993). Sobre la categoría género: una introducción. *Debates en Sociología*, (18), 145-169.

Barraza, N. (2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas*

metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Barranquilla: Universidad del Norte. Recuperado de http://guayacan.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos_IIEEC_31.pdf

Becker, G. S. (1971). *The economies of discrimination*. (2.ª ed). Chicago: University of Chicago Press.

Beléndez, M., Hernández, A. y Martín, M. (2009). Competencias directivas en el sector publicitario. Diferencias en la percepción por generación y por sexo. *Revista Latina de Comunicación Social*, 64(800-878), 228-237.

Bucheli, M. y Sanromán, G. (2005). Salarios femeninos en el Uruguay: ¿existe un techo de cristal? *Revista de Economía*, 12(2), 63-88.

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.

Bustos, O. (2002). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. *Omnia*, 17-18(41), 43-50.

Cabral, M. y Maffia, D. (2003). Los sexos ¿son o se hacen? En D. Maffia (Comp.), *Sexualidades migrantes. Género y transgénero* (pp. 86-96). Buenos Aires: Feminaria.

Caro, F., García, M., Rodríguez, C. y Jiménez, G. (2007). Techo de cristal en las empresas periodísticas: percepción de las habilidades y capacidades de la mujer en las tareas de dirección. *Ámbitos: Revista Internacional de Comunicación*, (16), 395-407.

Castillo, V., Novick, M., Rojo, S. y Tumini, L. (2007). *Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres*. Recuperado de [http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/bol/Capitulo%203_%20Gestion%20productiva%20y%20diferenciales%20en%20la%20insercion%20laboral%20de%20varones%20y%20mujeres\(VPDF\).pdf](http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/bol/Capitulo%203_%20Gestion%20productiva%20y%20diferenciales%20en%20la%20insercion%20laboral%20de%20varones%20y%20mujeres(VPDF).pdf)

Cuadrado, M. I., Navas, M. S. y Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: Género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de Psicología General y Aplicada: Revista de La Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 57(2), 181-192.

Da Gloria, M. (2017). A propósito de las empresarias de Puebla. *Tla-Melaua*, 11(42), 270-273.

De Garay, A. (2013). Igualdad de género en la Universidad Autónoma Metropolitana: un espejismo. *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, 4(38), 277-330.

Díaz, I., Verján, R. y Castrejón, B. (2014). Estereotipos de género y turismo: análisis cualitativo del “suelo pegajoso” en hoteles de 4 y 5 estrellas en Tijuana (México). *Revista Turismo y Desarrollo Local*, 7(17), 1-14.

Díez, E. y Terrón, E. (2009). Percepción de las mujeres sobre el “techo de cristal” en educación. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, (64), 27-40.

Duque, J. P. (2004). *Entre el empoderamiento y la subordinación: los retos del enfoque de género y desarrollo en los programas de microempresas*. Ponencia presentada en el Encuentro Internacional Aportes de la Perspectiva de Género en la Promoción del Microempresariado para el Desarrollo Territorial, Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, Bogotá.

Espino, J. (2001). *Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima*. Lima: Pontificia Universidad Católica de Perú.

Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273), 115-150.

Fernández, F., López, M., Maeztu, I. y Martín, J. A. (2010). El techo de cristal en las peque-

ñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 231-247.

Fleta-Asín, J. y Pan, F. (2017). Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (37), 187-214. doi: https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2017372192

García, V. (2006). La desigualdad laboral entre hombres y mujeres. *En La Calle*, (5), 9-13.

García, E. (2012). El “techo de cristal” en la dirección cinematográfica: discursos y representaciones sociales en un caso de segregación ocupacional. *Mediaciones Sociales*, (10), 37-61.

González, A. (2013). Los conceptos de patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana. *Papers, Revista de Sociología*, 98(3), 489-504. doi: <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v98n3.335>

Guataquí, J., Baquero, J. y Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. *Borradores de Investigación*, (8), 1-31.

Hernández, E. (2010). Nuevas tendencias en el mundo empresarial: la participación de las mujeres. *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, 4(32), 52-80.

Janssen, E. (2005). Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano. Un análisis por género. *Papeles de Población*, 46(11), 45-78.

Kabeer, N. (2012). Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development. *International Development Research Centre*, 44(10), 1-70.

Lamas, M. (1996). Antropología feminista y la categoría “género”. *Nueva Antropología*, 8(30), 173-198. doi: <http://doi.org/ISSN 0185-0636>

León, M. (1993). El género en la política pública de América Latina: neutralidad y distensión. *Análisis Político*, 39-52.

Martín, 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.

Martínez, J. y Camacho, C. (2017). Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las mujeres en el contexto latinoamericano. *Cuestiones de Género: de la Igualdad y la Diferencia*, (12), 347-364. doi: <http://dx.doi.org/10.18002/cg.v0i12.4409>

Mateos, R., Gimeno, R. y Escot, L. (2010). Discriminación en consejos de administración: análisis e implicaciones económicas. *Revista de Economía Aplicada*, 18(53), 131-162.

Matus, M. y Gallego, N. (2015). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. *Revista Complutense de Educación*, 26(3), 611-626. doi: [10.5209/rev_rced.2015.v26.n3.44491](https://doi.org/10.5209/rev_rced.2015.v26.n3.44491)

McConell, C. (2003). La discriminación en el mercado de trabajo. En C. McConell, S. Brue y D. Macpherson (Eds.), *Economía laboral*. Madrid: McGraw-Hill.

Meza, C. y Mora, Y. (2013). *Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”: estudio para las siete áreas metropolitanas de Colombia (1984-2010)* (tesis de grado). Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia.

Murillo, I. y Simón, H. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española*, (208), 39-76. doi: <https://doi.org/10.7866/HPE-RPE.14.1.2>

Morrison, A. M., White, R. P. y Van Velsor, E. (1994). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* New York: Basic Books.

Organización Internacional del Trabajo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas. (2013). *Informe regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo OIT.

Ortega Raya, J. (2005). *Simone de Beauvoir: Su aportación a la discusión sobre el género*. Barcelona: Publicaciones Ateneo Teológico-Lupa Protestante.

Pérez, B. (2003). Género y desarrollo. *Colección Pedagógica Universitaria*, (40), 1-11.

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.

Puyol, Á. (2006). ¿Qué hay de malo en la discriminación? *Doxa, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, (29), 77-91. doi: <http://doi.org/10.3989/isegoria.2002.i27.554>

Riquelme, A. y García, J. (2008). Problemática laboral de la mujer en cargos directivos de los servicios públicos en Chile. *Economical Analysis Working Papers*, 7(3), 1-15.

Rivera, J. (2012). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analitika, Revista de Análisis Estadístico*, 5(1), 7-22.

Rosales, S. y Esquenazi, A. (2017). Panorama laboral en el contexto internacional y en Cuba. Primer diagnóstico de brechas. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 5(1), 110-132.

Sánchez, Á. (1986). Marxismo y feminismo: mujer-trabajo. *Nueva Antropología*, 8(30), 67-76.

Sandoval, M. L. (2002). Pierre Bourdieu y la teoría sobre la dominación masculina. *Revista Colombiana de Sociología*, 7(1), 55-73.

Tenjo, J., Ribero, R. y Bernat, L. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación. *Documentos CEDE*, (18), 1-59.

Todaro, R. (2009). El tiempo en disputa: trabajos y sistemas de cuidado. *Cuadernos de Investigación*, (4), 39-54.

Tomàs, M. y Guillamón, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, (350), 253-275.

Torres, O. 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. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 18(6), 1-23.

Vázquez, M. G., Santos, M. del P. y Pérez, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de Población*, 21(84), 197-225.

Viveros Vigoya, M. (1997). Los estudios sobre lo masculino en América Latina. Una producción teórica emergente. *Nómadas (Col)*, (6), 1-11.

Viveros, M. y Arango, L. G. (1996). Itinerarios profesionales y calendarios familiares: mujeres y hombres en la gerencia pública en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 3(1), 25-51.