



## Boletín N° 2 – Glosario

### **Techo de cristal**, por Mabel Burin<sup>1</sup>

Es una barrera laboral invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar. Este concepto ha sido descripto por algunas estudiosas de la sociología y la economía referido al trabajo femenino, particularmente en los países anglosajones, que hacia mediados de los años 80 del siglo XX se preguntaban por qué las mujeres estaban subrepresentadas en los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales. Es utilizado para analizar la carrera laboral de mujeres que habían tenido altas calificaciones en sus trabajos, gracias a su formación educativa de nivel superior. Sin embargo, su experiencia laboral indica que en determinado momento de sus carreras se encuentran con este tope. A partir de los estudios realizados desde la perspectiva de género, que indican cómo la cultura patriarcal construye semejante obstáculo para las carreras laborales de las mujeres, es necesario estudiar cuáles son las condiciones de construcción de la subjetividad femenina que hacen posible semejante imposición cultural. Se advierte que parte del techo de cristal como límite se gesta en la temprana infancia y en las niñas adquiere una dimensión más relevante a partir de la pubertad. Se plantea, entonces un análisis de la doble inscripción objetiva y subjetiva del techo de cristal.

*Las responsabilidades domésticas y el cuidado de los niños.* La dedicación horaria de los puestos más altos en la mayoría de los espacios laborales está diseñada por lo general dentro de un universo de trabajo masculino, e incluye horarios que habitualmente no están disponibles para las mujeres –por ejemplo, en horas vespertinas o nocturnas- dado que por lo general, este grupo de mujeres también desempeña roles domésticos como madres, esposas y amas de casa.

Además, el entrenamiento preponderante de las mujeres en el ámbito doméstico, en los círculos humanos con predominio de la afectividad, con relaciones de intimidad, con el acento puesto en las emociones cálidas (ternura, cariño, odio, etc.), estaría en contraposición con el mundo del trabajo masculino, donde los vínculos humanos se caracterizarían por un máximo de racionalidad, y con afectos puestos en juego mediante emociones frías (distancia afectiva, indiferencia, etc.).

*El nivel de exigencias.* Este grupo generacional ha encontrado que en sus carreras laborales se les exige el doble que a sus pares masculinos para demostrar su valía. En su mayoría, perciben que en tanto a ellas se les exige un nivel de excelencia en sus desempeños, a sus pares varones se les acepta un nivel mediano o bueno.

*Los estereotipos sociales.* Algunos estereotipos que configuran el techo de cristal se formulan de la siguiente manera: “Las mujeres temen ocupar posiciones de poder”, “A las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad”, “Las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieren actitudes de autoridad y poder”. Estos estereotipos sociales paralizan la carrera laboral de las mujeres. En muchas mujeres, tales estereotipos han sido internalizados de tal modo por ellas mismas que, casi sin cuestionarlos, los repiten como si fueran resultado de elecciones propias. Sin embargo, afirmaciones como “a mí no me interesa ocupar posiciones de poder” se ven confrontadas con otras actitudes en las que desean asumir trabajos que les representen autoridad, prestigio, reconocimiento social, etc. Los estereotipos de género se convierten en poderosos obstáculos subjetivos para las mujeres.

---

<sup>1</sup> Originalmente publicado en Gamba, Susana B. (coord) *Diccionario de género y feminismos*. Buenos Aires, Biblos, 2007, pp. 310-312.



*La percepción que tienen de sí mismas las propias mujeres.* La falta de modelos femeninos con los cuales identificarse lleva a este grupo generacional a sentir inseguridad y temor por su eficacia cuando acceden a lugares de trabajo tradicionalmente ocupados por varones. Uno de los temores que suelen surgir en ellas es a perder su identidad sexual. La necesidad de identificarse con modelos masculinos lleva a estas mujeres (...) a configurar actitudes y conductas clásicamente masculinas, así como también cambios en el timbre de su voz, impostando sonidos más graves y hablando en tonos más altos que lo habitual.

Las mujeres que en su carrera laboral desean ocupar puestos hasta ahora caracterizados como típicamente masculinos deben enfrentar el doble de exigencias que sus pares varones, afrontar más riesgos –por ejemplo, de acoso sexual–, soportar un mayor escrutinio de sus vidas privadas, a la vez que se les perdonan menos equivocaciones. Cuando cometen errores, no se los atribuyen a su entrenamiento o a su experiencia previa o a su formación profesional, sino al hecho de ser mujeres.

*El principio de logro.* Al evaluar la valía de los miembros de una empresa u organización laboral tradicionalmente masculina, en la que compiten varones y mujeres por igual, algunos estudios describen cómo funciona un tipo de adscripción que precede al desempeño en el cargo, aun cuando esto ocurra de forma velada e imperceptible en la mayoría de los casos. Esto ha llevado a muchas mujeres no sólo a ser orientadas hacia el mercado de trabajo secundario, sino también a la “división secundaria”, casi universal dentro de las profesiones y las ocupaciones más lucrativas. Como resultado de este proceso, incluso mujeres profesionalmente muy calificadas se ven orientadas sistemáticamente hacia ramas de estas ocupaciones menos atractivas, poco creativas y generalmente peor pagadas.

No sólo se suele valorar inicialmente a las mujeres como si tuvieran un potencial más bajo para determinados puestos de trabajo y, por lo tanto menos valía para quienes las empleen sino que además ellas mismas suelen mostrar un grado inferior de “habilidades extrafuncionales”, como planificar su carrera, demostrar intereses ambiciosos, capacitarse dirigiéndose a determinados fines. Esto constituye un serio obstáculo en el avance de sus carreras laborales.

*Los ideales juveniles.* Otro factor que opera en la configuración del techo de cristal son los ideales juveniles cultivados por estas mujeres mientras forjaban su carrera laboral. Ellas mismas suelen convalidar los ideales sociales y familiares que les indicarían “asegúrense de hacer lo correcto”, sobre la base de una ética femenina. En la actualidad, muchas de estas mujeres se encuentran decepcionadas ante un mercado laboral cuyos ideales y valores se han transformado por efecto del pragmatismo imperante. Ahora el mandato social parece ser “asegúrense de ganar mucho dinero, y rápido”. Para un grupo amplio de mujeres esta contradicción opera como factor de estancamiento de sus carreras.

Debido a la doble inscripción del techo de cristal, objetiva y subjetiva a la vez, los recursos para enfrentarlo deberán ser dobles: por una parte requerirán de un cambio de posición subjetiva de las mujeres, poniendo en marcha el deseo hostil y el juicio crítico, junto con el deseo de justicia. Por otra, será necesaria una firme actitud de denuncia y de modificación de las condiciones laborales inequitativas que provocan situaciones de exclusión para las mujeres y efectos nocivos sobre su salud mental.

#### **Véase:**

M. Burin (1996) “Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables”, en M. Burin y E. Dio Bleichmar (comps) *Género, psicoanálisis, subjetividad*. Buenos Aires, Paidós.

N. Chodorow (2002) “Glass ceilings, sticky floor and concrete walls: internal and external barriers to women’s work and achievement” en B.Seelig, R. Paul y C.Levy, *Constructing and deconstructing women’s power*. Londres: british Library.