

Techo de cristal: obstáculos de las mujeres en la empresa



Techo de cristal es un término cada vez más conocido en el mundo empresarial que refleja la realidad de muchísimas mujeres alrededor de todo el mundo porque se relaciona con las barreras invisibles que impiden que alcancen los puestos más altos en la jerarquía laboral y profesional. También se asocia directamente con la desigualdad de género en el ambiente laboral a través de actos de intolerancia, discriminación, maltrato, menosprecio o expresiones degradantes.

Para cambiar la oportunidad laboral de las mujeres, se requiere que las empresas establezcan estrategias que incluyan un compromiso para transformar la cultura organizacional junto con políticas de igualdad de oportunidades en el empleo, procedimientos transparentes, así como objetivos claros y equidad, para permitir que las mujeres asciendan a puestos de liderazgo y dirección.

Origen y significado del término Techo de Cristal

El término “**techo de cristal**” fue acuñado por primera vez en la década de 1980 por la escritora y consultora de negocios estadounidense Marilyn Loden. La idea gira en torno a que las mujeres pueden avanzar en sus carreras hasta cierto punto, porque es común que encuentren un límite que les impide alcanzar los niveles más altos de liderazgo y poder dentro de una organización.

Desde su creación, el término ha sido ampliamente empleado para describir los obstáculos que enfrentan las mujeres para alcanzar su máximo potencial en el lugar de trabajo, así como las actitudes y percepciones negativas a las que a menudo están expuestas.

Obstáculos que enfrentan las mujeres en el ámbito profesional

Al igual que el cristal, los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres son transparentes, sin embargo, siguen siendo difíciles de superar para aquellas que buscan avanzar en sus carreras. Algunos de los obstáculos más comunes en el mundo laboral son:

- **Discriminación de género:** Es común que se les niegan oportunidades de crecimiento, además de la brecha salarial en donde reciben un pago inferior al de sus colegas masculinos.

- **Estereotipos de género:** A menudo se espera que las mujeres asuman roles femeninos, lo que puede limitar sus oportunidades y su potencial.

- **Balance entre vida laboral y familiar:** Las mujeres se enfrentan a más dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que puede afectar su capacidad para avanzar en sus carreras.

- **Acoso y discriminación sexual:** Las mujeres pueden ser objeto de acoso y discriminación sexual en el lugar de trabajo, lo que puede afectar su estado físico y emocional, así como su capacidad para desempeñar su trabajo y avanzar en sus carreras.

- **Falta de apoyo y mentoría:** Pueden tener dificultades para encontrar mentores y redes de apoyo que les ayuden a avanzar en sus carreras y superar los obstáculos mencionados anteriormente.

- **Sesgos:** Los colaboradores pueden presentar prejuicios inconscientes sobre las mujeres, lo que puede afectar su evaluación y oportunidades de ascenso.

- **Percepción de habilidades:** Se cree que únicamente los hombres tienen habilidades en ciertas áreas, como liderazgo, toma de decisiones y habilidades técnicas.
- **La autodiscriminación:** muchas mujeres se auto limitan a sí mismas ante el temor de no estar a la altura para competir con algunos hombres en el plano laboral.

Acciones empresariales para impulsar la igualdad de género

Para promover la igualdad de género y eliminar el **“techo de cristal”** que impide el crecimiento profesional de las mujeres existen acciones que las empresas pueden implementar para mejorar las oportunidades laborales. De inicio, es importante que revisen sus prácticas de contratación para asegurarse de que no están sesgados hacia un género en particular.

Las compañías también deben implementar **políticas de diversidad e inclusión** que consideren la igualdad salarial, el acceso igualitario a oportunidades de carrera y promoción, la prevención del acoso y la discriminación sexual. Además, pueden implementar programas de tutoría, así como **políticas de liderazgo**, el cual debe servir como modelo de comportamiento que refleje los valores de igualdad de género de la empresa.

Las mujeres necesitan **capacitarse en liderazgo** y toma de decisiones para que cuenten con las competencias y preparación necesarios para asumir el reto de acceder a posiciones laborales superiores.

Si buscas establecer en tu empresa estrategias que eliminen la brecha de género y promuevan la igualdad de género, en Megaron diseñaremos una solución a tu medida con nuestra Consultora de Desarrollo Organizacional. Contacta a nuestros expertos para obtener más información en contacto@megaron.com.mx