

Arquitectura de la desigualdad laboral de género: una lectura interseccional sobre las metáforas que describen y perpetúan la exclusión laboral femenina en Argentina

Romina Lammic

Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, Argentina

 ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3317-0561>

Correo electrónico: rominalammic@gmail.com

Recibido: 4 de febrero de 2025

Aprobado: 3 de marzo de 2025

Para citar este artículo:

Lammic, R. (enero-junio 2025). Arquitectura de la desigualdad laboral de género: una lectura interseccional sobre las metáforas que describen y perpetúan la exclusión laboral femenina en Argentina. *Ratio Iuris*, 13(1), 3-29.

ARK CAICYT: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s23470151/a56yv4as2>

Resumen: En este artículo analizaremos las barreras invisibles que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional. Utilizaremos la metáfora del "techo de cristal" y otros conceptos relacionados que ilustran la complejidad de la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Si bien el techo de cristal representa el límite invisible que impide a las mujeres alcanzar puestos de liderazgo, este análisis también se extiende a otras barreras, tales como el llamado "piso pegajoso" que dificulta la movilidad ascendente de las mujeres que ocupan roles de baja cualificación o con salarios bajos, y que muchas veces está relacionados con tareas de cuidado o servicio.

Asimismo, exploraremos lo que se dio en llamar "paredes de cristal", que segregan a las mujeres en áreas o departamentos específicos dentro de las organizaciones, limitando su acceso a roles con mayor visibilidad y oportunidades de desarrollo.

El "acantilado de cristal", por otro lado, describe la tendencia a asignar a mujeres roles de liderazgo en momentos de crisis o alta incertidumbre, donde la probabilidad de fracaso es mayor.



Ratio Iuris

Revista de Derecho

UCES

Vol. 13 Núm. 1, enero-junio 2025, pp. 3-29

ISSN: 2347-0151 (en línea)

Finalmente, ahondaremos en la importancia de la interseccionalidad al reconocer que la experiencia de las mujeres en el trabajo está influenciada por la interacción del género con otras categorías sociales como la raza, la etnia, la clase social, el modelo familiar adoptado, la orientación sexual, la edad o la discapacidad.

Con este trabajo, intentaremos visibilizar la necesidad de desarrollar marcos legales que aborden estas formas sutiles de discriminación con un lenguaje acorde a la realidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y la creación de entornos laborales verdaderamente inclusivos.

En ese sentido, remarcaremos la importancia de implementar medidas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, que eliminen los estereotipos de género en el ámbito laboral y que fomenten la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.

Palabras clave: *Techo de cristal, Piso pegajoso, Paredes de cristal, Acantilado de cristal, Interseccionalidad.*

Abstract: In this article, we will analyze the invisible barriers women face in their professional development. We will use the metaphor of the "glass ceiling" and other related concepts that illustrate the complexity of gender inequality in the workplace.

While the glass ceiling represents the invisible limit that prevents women from reaching leadership positions, this analysis also extends to other barriers, such as the so-called "sticky floor," which hinders the upward mobility of women in low-skilled or low-wage roles, often related to caregiving or service work.

We will also explore what have come to be known as "glass walls," which segregate women into specific areas or departments within organizations, limiting their access to roles with greater visibility and development opportunities.

The "glass cliff," on the other hand, describes the tendency to assign women leadership roles in times of crisis or high uncertainty, where the likelihood of failure is higher.

Finally, we will delve into the importance of intersectionality by recognizing that women's experience at work is influenced by the interaction of gender with other social categories such as race, ethnicity, social class, adopted family model, sexual orientation, age, and disability.

With this work, we will attempt to highlight the need to develop legal frameworks that address these subtle forms of discrimination with language that reflects reality, promoting equal opportunities and the creation of truly inclusive work environments.

In this regard, we will emphasize the importance of implementing measures that facilitate work-life balance, eliminate gender stereotypes in the workplace, and encourage women's participation in traditionally male-dominated sectors.

Keywords: *Glass ceiling, Sticky floor, Glass walls, Glass cliff, Intersectionality.*

Resumo: Neste artigo, analisaremos as barreiras invisíveis que as mulheres enfrentam em seu desenvolvimento profissional. Utilizaremos a metáfora do "teto de vidro" e outros conceitos correlatos que ilustram a complexidade da desigualdade de gênero no âmbito laboral.

Embora o teto de vidro represente o limite invisível que impede as mulheres de alcançar cargos de liderança, esta análise também se estende a outras barreiras, como o chamado "chão pegajoso", que dificulta a mobilidade ascendente das mulheres que ocupam funções de baixa qualificação ou com baixos salários, muitas vezes vinculadas a tarefas de cuidado ou de serviço.

Ratio Iuris

Revista de Derecho

UCES

Vol. 13 Núm. 1, enero-junio 2025, pp. 3-29

ISSN: 2347-0151 (en línea)

Da mesma forma, exploraremos o que se convencionou chamar de "paredes de vidro", que segregam as mulheres em áreas ou departamentos específicos dentro das organizações, limitando seu acesso a cargos com maior visibilidade e oportunidades de desenvolvimento.

O "penhasco de vidro", por sua vez, descreve a tendência de se atribuir às mulheres papéis de liderança em momentos de crise ou de elevada incerteza, nos quais a probabilidade de fracasso é maior.

Por fim, aprofundaremos a importância da interseccionalidade ao reconhecer que a experiência das mulheres no trabalho é influenciada pela interação do gênero com outras categorias sociais, como raça, etnia, classe social, modelo familiar adotado, orientação sexual, idade ou deficiência.

Com este trabalho, buscamos tornar visível a necessidade de desenvolver marcos legais que abordem essas formas sutis de discriminação com uma linguagem condizente com a realidade, promovendo a igualdade de oportunidades e a criação de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos.

Nesse sentido, enfatizaremos a importância de implementar medidas que facilitem a conciliação entre vida profissional e familiar, que eliminem estereótipos de gênero no mercado de trabalho e que incentivem a participação das mulheres em setores tradicionalmente masculinizados.

Palavras chave: Teto de vidro, Chão pegajoso, Paredes de vidro, Penhasco de vidro, Interseccionalidade.

Introducción

Las mujeres estamos sujetas a discriminación y sesgos en distintas áreas de nuestra vida.

A partir de esa premisa, nos planteamos la siguiente inquietud ¿Qué barreras invisibles enfrentan las mujeres en Argentina en su desarrollo profesional que limitan su acceso a puestos de liderazgo en igualdad de condiciones con los varones?

Nuestra hipótesis para este trabajo es que las barreras invisibles que enfrentan las mujeres en Argentina en su desarrollo profesional que limitan su acceso a puestos de liderazgo en igualdad de condiciones con los varones se manifiestan a través de fenómenos como el "techo de cristal", el "piso pegajoso", las "paredes de cristal" y el "acantilado de cristal" que operan de forma estructural e interseccional, reproduciendo desigualdades de género en el ámbito laboral.

La discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, a menudo se describe como una obstrucción tridimensional que abarca pisos, paredes y techos; un bloque absoluto.

Vertical y horizontal son las dos clasificaciones de la segregación femenina (Bonsignore, 2023).

Los trabajos de las mujeres se concentran horizontalmente en ciertos sectores económicos que exigen bajas calificaciones, condiciones precarias y ofrecen salarios reducidos. Sectores como el de servicios experimentan un mayor número de mujeres, mientras que otros sectores como el industrial tienen un mayor número de hombres (Perini y Kitainik, 2022).

Se ha afirmado que trabajar en sectores que proporcionan un mejor equilibrio entre familia y carrera es una posible causa de la segregación horizontal de género. A su vez, se habla de segregación vertical en cuanto a la concentración de mujeres y hombres en las distintas categorías laborales jerárquicas. (Bonsignore, 2023)

Según ONU Mujeres (2024), los hombres suelen ocupar niveles más altos que las mujeres, aunque en los últimos años ya se ha conseguido aumentar los números de mujeres directivas. A este concepto también se lo conoce como “techo de cristal”.

A lo largo de las secciones que integran el presente trabajo ahondaremos sobre este y otros puntos relacionados al tema que nos ocupa.

En ese sentido, nuestro objetivo general será señalar qué barreras invisibles enfrentan las mujeres en Argentina en su desarrollo profesional que limitan su acceso a puestos de liderazgo en igualdad de condiciones con los varones.

También nos proponemos cumplir los siguientes objetivos específicos:

- Describir el fenómeno del “techo de cristal” en Argentina y su impacto en el desarrollo profesional de las mujeres y en su acceso a posiciones de liderazgo.
- Describir el concepto de “piso pegajoso” y su influencia en las limitaciones a la movilidad ascendente de las mujeres trabajadoras en el contexto laboral argentino.
- Señalar la existencia de “paredes de cristal” en las organizaciones argentinas, entendidas como formas de segregación horizontal que restringen a las mujeres a determinadas áreas o funciones.
- Definir el “acantilado de cristal” y cómo opera en Argentina a través de la asignación de roles de liderazgo a mujeres en contextos organizacionales de crisis o alta incertidumbre.
- Destacar la importancia de aplicar un enfoque interseccional para comprender las múltiples dimensiones que adopta la discriminación de género en el ámbito laboral argentino.
- Señalar el rol del lenguaje como configurador de realidades sociales en Argentina, con especial atención al uso de la metáfora del “techo de cristal” y su influencia en la percepción y el abordaje de la desigualdad de género en el trabajo.

Mediante este trabajo intentaremos explorar una base que sirva para el desarrollo de marcos legales que aborden estas formas sutiles de discriminación y promuevan la creación de entornos laborales más justos y equitativos. pero por sobre todo, verdaderamente inclusivos.

El método que utilizaremos es no experimental. La investigación es descriptiva, básica y documental.

El piso pegajoso

El término “piso pegajoso”, en un contexto de género, se refiere a las barreras invisibles o dificultades que enfrentan las mujeres cuando intentan avanzar en sus carreras o alcanzar roles de liderazgo en el lugar de trabajo, la política u otras áreas de la sociedad (Errico, 2022).

Si bien es un concepto similar al "techo de cristal," el "piso pegajoso" se centra en las barreras que las mujeres enfrentan en las etapas iniciales de sus carreras o en su progreso hacia posiciones de mayor responsabilidad.

De alguna manera, este piso pegajoso genera la brecha que luego se transforma en el techo de cristal.

Algunas de las características del "piso pegajoso" (Tevez, 2022) incluyen:

- Dificultades en el ascenso inicial: las mujeres pueden enfrentar obstáculos al intentar ingresar en ciertas profesiones o sectores dominados por hombres, lo que dificulta su avance en las primeras etapas de sus carreras.
- Falta de oportunidades de desarrollo: las oportunidades de desarrollo profesional, como capacitación y acceso a proyectos desafiantes, pueden ser limitadas para las mujeres en comparación con sus colegas masculinos.
- Sesgos y estereotipos de género: los prejuicios y estereotipos de género pueden influir en la percepción de las habilidades y competencias de las mujeres, lo que a su vez puede dificultar su avance profesional.
- Expectativas sociales y familiares: las expectativas sociales y familiares tradicionales pueden presionar a las mujeres para que elijan carreras o roles que se consideren más "apropiados" para su género, limitando así sus opciones profesionales.
- Falta de modelos a seguir: la falta de mujeres en roles de liderazgo en ciertas industrias o sectores puede hacer que sea difícil para las mujeres visualizarse a sí mismas en posiciones similares.

Otra forma de llamar a este suelo pegajoso es “gueto de terciopelo” que define sectores profesionales y laborales que se feminizan y acaban considerándose trabajos aptos para mujeres lo que inmediatamente conlleva a una reducción salarial, empeoramiento de las

condiciones laborales y dificultades de ascenso (Ramos-Serrano, Miguélez-Juan y Hernández-Santaolalla, 2022).

Tanto Perini y Kitainik (2022), como Bonsignore (2022) -por un lado- y Errico (2022 y 2023) -por otro-, afirman que estas dificultades tienen que ver con:

- La realización de las tareas domésticas y de cuidado que provoca que muchas trabajadoras se encuentren como “adheridas” a un suelo que les dificulta acceder al mercado laboral y el crecimiento laboral.
- Las “doble jornadas” (trabajo en la empresa y trabajo en casa) dificultan el crecimiento profesional de las mujeres. La vinculación de la mujer a trabajos de cuidados y su rol responsable -casi siempre- de los mismos.
- La dificultad para las relaciones laborales más allá del horario del trabajo o ámbito laboral para las mujeres.
- También está presente cuando en una entrevista de trabajo se les hacen preguntas como ¿Se está planteando ser madre? o ¿Tiene familia a su cargo? Exactamente, esas son preguntas con sesgo de género y prejuicios de roles.

Por ello, pensamos que para abordar el "piso pegajoso" es necesario tomar medidas para eliminar estas barreras iniciales y promover la igualdad de género desde el principio de las carreras profesionales.

Las paredes de cristal

Cuando se logró salir del “piso pegajoso”, nos topamos con las “paredes de cristal”.

El término "paredes de cristal" se utiliza en un contexto similar al "techo de cristal", que veremos más adelante, y se refiere a las barreras invisibles que enfrentamos las mujeres y otras minorías en el lugar de trabajo que nos impide avanzar en sus carreras y acceder a roles de liderazgo.

Mientras que el "techo de cristal" se enfoca en las barreras que limitan el avance en las etapas superiores de la jerarquía organizacional, las "paredes de cristal" se centran en las barreras que dificultan el acceso a ciertos sectores o funciones dentro de una organización (Burgos y Villanueva, 2022).

Algunas características de las "paredes de cristal" pueden incluir:

- Limitaciones en la elección de carrera: las expectativas de género y los estereotipos pueden influir en la elección de carrera de las mujeres y en su acceso a ciertos campos o sectores. Desde niñas, nos enseñan a jugar con las muñecas y nos inculcan las áreas de cuidado. A los niños, se les estimula a participar en juegos de construcción. Estas primeras orientaciones en los juegos terminan

perpetuándose en las elecciones, tanto de los oficios como de las carreras profesionales.

- Dificultades para acceder a ciertos puestos o roles laborales: las mujeres pueden enfrentar dificultades para ingresar a ciertos puestos o roles que históricamente han sido dominados por hombres, como la tecnología o la ingeniería. (Errico, 2021)
- Estereotipos de género y normas culturales: los estereotipos de género y las normas culturales pueden influir en la percepción de las habilidades y competencias de las mujeres, lo que a su vez puede dificultar su acceso a ciertas áreas de la organización.
- Falta de representación: la falta de representación de mujeres y minorías en ciertos sectores o roles puede crear un ciclo de falta de modelos a seguir, lo que dificulta que otros vean posibles oportunidades en esos campos.

Al igual que con el "techo de cristal", es importante abordar las "paredes de cristal" y tomar medidas para eliminar estas paredes que nos encasillan.

El Techo de Cristal

Breve definición

El "techo de cristal" es un concepto que se utiliza en el contexto laboral para describir las barreras invisibles -y a menudo no reconocidas- que enfrentamos las mujeres en su avance hacia puestos de liderazgo y de alto poder en las organizaciones.

Estas barreras pueden incluir prejuicios de género, estereotipos sociales y estructuras organizativas que dificultan que las mujeres alcancen su máximo potencial y accedan a roles de toma de decisiones dentro de una empresa o institución.

La metáfora del techo de cristal representa entonces un obstáculo invisible que limita el ascenso de las mujeres en su carrera profesional.

Orígenes

Aunque no hay un origen específico y único del término, se atribuye a varias fuentes y eventos que contribuyeron a su desarrollo conceptual:

El concepto de "techo de cristal" fue introducido por Marilyn Loden en 1978 durante una mesa redonda titulada "Mirror, Mirror on the Wall" en la Women's Action Alliance Conference en Nueva York. Surgió como resultado de un análisis y observación de las limitaciones que enfrentaban las mujeres en su progreso hacia puestos de liderazgo y poder en el ámbito laboral. (Morrison, White y Van Velsor, 1987)

Otros historiadores de la literatura empresarial (Vives y Ancos, 2012) atribuyen la invención del término "techo de cristal" a Marianne Schreiber, quien lo utilizó en un artículo de 1978 en la revista "Working Woman". Schreiber utilizó la metáfora del techo de cristal para ilustrar las barreras invisibles que impedían a las mujeres ascender en la jerarquía corporativa.

Por su parte, durante el movimiento feminista de los años 60 y 70, se realizaron investigaciones y análisis que destacaron la discriminación de género en el lugar de trabajo. Este período de activismo y conciencia social proporcionó el contexto necesario para que el concepto del techo de cristal tomara relevancia.

En conjunto, estos factores y eventos llevaron a la creación del concepto de "techo de cristal" como una forma efectiva de describir las barreras no visibles que obstaculizaban el progreso de las mujeres en el mundo laboral.

Desde entonces, el término se ha convertido en un marco fundamental para comprender y abordar la desigualdad de género en el lugar de trabajo y ha impulsado numerosas iniciativas y políticas destinadas a romper ese techo y promover la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.

Algunos autores piensan que el "techo de cristal" es la consecuencia de que el ascenso profesional de las mujeres se trata de verdaderas "escaleras rotas".

En ese sentido, Haegele (2024) afirma que "el peldaño roto" se refiere a la primera promoción clave en la carrera profesional, usualmente el paso de un puesto individual a uno con responsabilidad de liderazgo (por ejemplo, supervisar un equipo). Según la autora, ese primer peldaño de la escalera está "roto" para muchas mujeres: tienen significativamente menos probabilidades de postularse a esa primera promoción que los hombres. También señala que esta diferencia se da incluso cuando las mujeres tienen habilidades, calificaciones y niveles de confianza comparables a los hombres. Según Heagele (2024), el problema no está en el "techo de cristal" al final de la carrera, sino en que las mujeres nunca llegan a escalar porque la primera oportunidad para subir está rota.

La "escalera rota" es una metáfora poderosa que describe las barreras y desigualdades que enfrentan las mujeres en su trayectoria profesional. A diferencia de una escalera continua y uniforme, la escalera rota presenta peldaños rotos, faltantes o inestables que dificultan el ascenso de las mujeres hacia puestos de liderazgo y toma de decisiones. (ONU Mujeres, 2017)

Este concepto se popularizó en un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2004. El informe "Mujeres en el trabajo: Tendencias 2004" utilizó esta metáfora para ilustrar las interrupciones y dificultades que enfrentan las mujeres en su carrera, especialmente después de la maternidad.

Importancia del tema en la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo

El tema del "techo de cristal" es de suma importancia en el contexto de la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo por varias razones fundamentales:

Promoción de la igualdad de género: el techo de cristal resalta las desigualdades de género que persisten en muchas organizaciones, lo que va en contra de los principios de igualdad y equidad.

Aprovechamiento del talento: cuando las mujeres enfrentan barreras para avanzar en sus carreras debido al techo de cristal, las empresas y organizaciones están perdiendo acceso a un vasto conjunto de talento, habilidades y perspectivas que podrían beneficiar a sus operaciones y decisiones. Superar estas barreras permite aprovechar al máximo el potencial de todos los empleados, independientemente de su género.

Mejora de la diversidad y la innovación: la diversidad de género en el lugar de trabajo fomenta la diversidad de ideas y perspectivas. Esto, a su vez, puede impulsar la innovación y la creatividad dentro de una organización, ya que diferentes puntos de vista (en una tormenta de ideas, por ejemplo) pueden llevar a soluciones más efectivas y a la adaptación a un mercado diverso.

Modelo a seguir: las organizaciones que son líderes en la eliminación del techo de cristal pueden servir como modelos a seguir para otras empresas, demostrando que es posible lograr una mayor igualdad de género en el lugar de trabajo y alcanzar el éxito empresarial al mismo tiempo.

Mejora del clima laboral: superar el techo de cristal puede contribuir a la creación de un entorno de trabajo más inclusivo y positivo para todos los/as empleados/as, lo que a su vez puede aumentar la moral, la retención y la productividad.

Factores contribuyentes

El "techo de cristal" es el resultado de una interacción compleja de diversos factores que contribuyen a las barreras invisibles que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo. Expondremos a continuación algunos de los factores clave que contribuyen al techo de cristal:

Sesgos de género

Sesgos inconscientes: los sesgos de género inconscientes son prejuicios arraigados en nuestras mentes que afectan nuestras decisiones y percepciones de manera no intencionada. En el contexto laboral, estos sesgos pueden llevar a que se subestime el desempeño y el liderazgo de las mujeres, lo que dificulta su ascenso (Errico, 2021).

Sesgos de confirmación: las expectativas de género pueden llevar a los supervisores y colegas a buscar o interpretar información de manera que confirme estereotipos de género. Por ejemplo, si se espera que las mujeres sean menos asertivas, es más probable que se ignoren sus contribuciones más directas.

Estereotipos de género

Los estereotipos de género son creencias culturales arraigadas sobre lo que se espera que hombres y mujeres sean y hagan. Por ejemplo, la creencia de que las mujeres son más emocionales y menos aptas para roles de liderazgo puede limitar sus oportunidades de liderazgo (Obdulia Torres González y Bernadette Pau, 2011).

Políticas laborales obsoletas

Las políticas laborales obsoletas pueden ser un factor importante, señalan Segovia-Saiz, Briones-Vozmediano, Roland Pastells-Peiró, Esther González-María y Gea-Sánchez, (2020). Por ejemplo, la falta de licencia por maternidad pagada o de horarios de trabajo flexibles puede dificultar que las mujeres concilien sus responsabilidades laborales y familiares, lo que a su vez puede limitar sus oportunidades de ascenso.

Las políticas de promoción y desarrollo que no abordan activamente la igualdad de género también pueden perpetuar el techo de cristal. Si no se implementan medidas específicas para identificar y superar sesgos de género, es más probable que las mujeres sean pasadas por alto para roles de liderazgo.

Expectativas sociales y culturales

Las expectativas sociales y culturales en torno al género juegan un papel importante. Por ejemplo, las presiones sociales que esperan que las mujeres sean las principales cuidadoras de la familia (recordemos el ejemplo que dimos al inicio sobre el incentivo a juegos de muñeca en las primeras infancias) pueden influir en las decisiones profesionales y limitar las oportunidades de liderazgo.

Todos estos factores interactúan y se enlazan para crear un entorno en el que las mujeres enfrentan barreras significativas para alcanzar puestos de liderazgo y poder en el lugar de trabajo.

El acantilado de cristal

Hablamos de acantilado de cristal cuando aludimos a una trampa sexista que consiste en la contratación de mujeres en cargos de alta dirección en situaciones de crisis o riesgo.

El concepto fue instaurado en 2004 por Michelle Ryan y Alexander Haslam, docentes de la Universidad de Exeter, Reino Unido.

Así, señalaron que sus posiciones de liderazgo sean potencialmente más precarias y de riesgo y puede contribuir a la subrepresentación de las mujeres en estos puestos (Gartzia, Pizarro, Sasiain y Arizkuren, 2012).

Se trata de una tendencia que, de acuerdo con lo mencionado por la investigadora, se ha evidenciado en una amplia gama de campos, abarcando desde empresas comerciales y entornos políticos hasta el ámbito educativo y el mundo deportivo.

Si las mujeres contratadas no logran atravesar la crisis, la experiencia sirve para reforzar la percepción de que ellas no sirven para liderar.

Entendemos que esto tiene que ver con los estereotipos de género que mencionamos anteriormente. Las cualidades comúnmente relacionadas con el género femenino como la intuición, empatía y preocupación por el bienestar del colectivo, concuerdan con las atribuciones que se otorgan a un líder en situaciones de crisis

Por otra parte, a veces sucede que se asigna a una mujer un puesto de poder en época de crisis porque hay pocas posibilidades de desarrollo para ella. Las mujeres terminan accediendo al desafío porque es la única posibilidad de lograr cargos directivos.

Bajo esta visión, consideramos que las organizaciones que ofrecen a las mujeres trabajos difíciles lo hacen porque creen que ganan de cualquier manera: si la mujer tiene éxito, la empresa estará mejor; si fracasa, se la podrá culpar y la empresa no solo no estará peor, sino que además recibirá el crédito por haber sido igualitaria y progresista, y a continuación podrá volver a su práctica anterior de nombrar a hombres.

La práctica de ofrecer a las mujeres trabajos difíciles conlleva implicaciones profundas sobre la equidad de género en el ámbito laboral. A menudo, estas decisiones están influenciadas por una percepción errónea de que las mujeres deben demostrar su valía de manera excepcional para ser consideradas igualmente competentes.

La creencia de que las empresas salen ganando independientemente del resultado, ya sea éxito o fracaso, refleja una visión miope y perjudicial.

Por todo ello, el primer paso es visibilizar el fenómeno, ya que es muy sutil, y asegurar de que quienes nombran a mujeres en puestos de relevancia no lo hagan solo para verlas fracasar.

También es importante que las mujeres pueden estar atentas y tratar de evitar estos puestos si no se aseguran de que se le brindan los recursos adecuados para abordarlos.

Y, por último, seguir evaluando a quienes ocupan puestos de liderazgo para ver si a las mujeres se les dan tareas más difíciles de superar.

Una mirada interseccional: no sólo es ser mujer; es ser mujer, madre y jefa de hogar

La interseccionalidad es un concepto fundamental en las ciencias sociales introducido por la jurista afrodescendiente Kimberlé Crenshaw en 1989. (Collins, 2019)

Este concepto permite ver la interacción e intersección de los distintos sistemas de opresión y sus consecuencias para los derechos humanos de las mujeres (Crenshaw, 1989).

La interseccionalidad sostiene que las formas clásicas de opresión en la sociedad, como el racismo, el colorismo, el adultismo, el sexismo, el capacitismo, la homofobia, la transfobia, la xenofobia y otros prejuicios basados en la intolerancia de los grupos más vulnerables, no actúan de manera independiente, sino que están interrelacionadas y crean un sistema de opresión complejo que refleja la intersección de múltiples y simultáneas formas de discriminación.

La perspectiva de la interseccionalidad es un enfoque amplio, pero en lo que a este trabajo respecta, nos invita a analizar cómo diferentes formas de discriminación, como el género, la maternidad y la clase social, pueden interactuar y crear experiencias únicas de desigualdad para las mujeres en el ámbito laboral.

En este sentido, no se trata solo de ser mujer, sino de ser mujer, madre y, en muchos casos, jefa de hogar, lo que implica una serie de desafíos y barreras adicionales en el camino hacia la igualdad de oportunidades.

En efecto, la maternidad, en particular, puede convertirse en un obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres. La falta de políticas de conciliación adecuadas, la presión social para asumir la mayor parte de las responsabilidades de cuidado y los estereotipos de género que asocian a las mujeres con el rol de cuidadoras (sobre los cuales nos referimos en las primeras secciones de este artículo) pueden limitar sus opciones laborales y su avance en la carrera.

Además, ser jefa de hogar implica una carga económica y emocional adicional para muchas mujeres. La necesidad de mantener a sus familias, junto con la falta de apoyo institucional y la brecha salarial de género, puede llevarlas a aceptar trabajos precarios o con horarios inflexibles que dificultan su progreso profesional.

La interseccionalidad nos permite comprender cómo estas diferentes formas de discriminación se entrelazan y afectan con mayor incidencia a las mujeres que comparten más de una de las múltiples categorías mencionadas. Por ejemplo, las mujeres racializadas, las mujeres con discapacidad y las mujeres migrantes pueden enfrentar barreras aún mayores debido a la combinación de discriminación de género, racismo, capacitismo y xenofobia.

Lo que expusimos en forma teórica ha sido corroborado empíricamente.

En efecto, los datos recientes del Departamento de Estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (ILOSTAT) sugieren que la crianza de los hijos es un factor determinante en la disminución de la participación laboral de las mujeres a nivel mundial. (https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf)

De acuerdo con este informe, el hito principal lo constituye la crianza de niños hasta los 6 años.

En ese sentido, el ILOSTAT señala que, en el grupo etario de 25 a 54 años, la brecha en la participación laboral de las mujeres se amplía significativamente cuando se considera la presencia de al menos un hijo menor de seis años, alcanzando los 42,6 puntos porcentuales. Esto se traduce en una participación femenina del 53,1% frente al 95,7% de participación masculina.

Este fenómeno, conocido como "penalización de la maternidad", contrasta con el "premio de paternidad" que experimentan los padres, cuyas tasas de participación laboral tienden a ser más altas.

Los datos expuestos son muy alarmantes. Pero eso no es todo.

Aunque la presencia de niños pequeños afecta la participación de las mujeres en todos los niveles de ingresos, la magnitud de esta penalización varía considerablemente entre países.

La penalización de la maternidad es más pronunciada en países de ingresos medios altos, donde las madres participan casi un 20% menos que el promedio de adultos entre 25 y 54 años. En países de ingresos altos, esta cifra se reduce al 13,2%, mientras que en países de ingresos medios bajos y bajos, las tasas son aún más bajas, con un 4,3% y un 5,4%, respectivamente.

Es relevante señalar que la participación laboral femenina en el grupo etario de 25 a 54 años presenta una amplia variación en países de ingresos bajos y medianos bajos, fluctuando entre el 7% y el 97%. En algunos países con alta participación femenina, como los de África subsahariana, las penalizaciones de la maternidad pueden ser menores debido a factores como la necesidad económica, la compatibilidad entre la crianza de los hijos y el trabajo agrícola, y el apoyo de familiares extendidos.

En países de ingresos medios altos y altos, donde las mujeres tienden a tener tasas de participación promedio más altas, la penalización de la maternidad puede ser más significativa debido a la falta de conciliación entre la crianza de los hijos y el empleo, así como a estructuras familiares más nucleares. (Budig, Misra, & Boeckmann, 2012)

Rompiendo el cristal: estrategias y soluciones

Superar los pisos pegajosos, las paredes y techos de cristal y no caer en un acantilado de cristal es un desafío complejo que requiere la acción de las empresas y la iniciativa de las mujeres.

A esta hazaña se la suele denominar “romper el cristal”. Más adelante, ahondaremos en las razones por las cuales consideramos que esta no es la mejor alegoría.

Algunas estrategias y soluciones que pueden ayudar a abordar este problema son las siguientes:

Compromiso de la alta dirección: el liderazgo de la empresa debe comprometerse activamente con la igualdad de género y la eliminación del techo de cristal. Esto incluye establecer metas específicas de diversidad de género y responsabilizarse de su cumplimiento. Alinearse con los ODS y utilizar sus métricas, puede ser un puntapié inicial.

Revisión de políticas laborales: las empresas deben revisar y actualizar sus políticas laborales para garantizar que sean inclusivas y equitativas. Esto puede incluir la implementación de licencia parental pagada, horarios de trabajo flexibles y políticas de igualdad salarial.

Capacitación en conciencia de género: proporcionar capacitación a los empleados y líderes sobre sesgos de género y conciencia de género puede ayudar a reducir prejuicios y estereotipos en el lugar de trabajo.

Promoción basada en el mérito: garantizar que las decisiones de promoción se basen en el mérito y las habilidades y no en prejuicios de género o favoritismo.

Transparencia salarial: La transparencia salarial puede ayudar a identificar y abordar las disparidades de género en la remuneración. Algunas empresas han optado por publicar información salarial para promover la equidad. También debería compararse el nivel salarial con las responsabilidades a cargo, porque suele suceder que, aun teniendo igualdad salarial, las mujeres tengan mayores compromisos laborales que sus pares masculinos con iguales remuneraciones.

Es importante destacar que la superación del techo de cristal es un esfuerzo conjunto en el que tanto las empresas como las mujeres desempeñan un papel fundamental.

Las políticas y prácticas empresariales equitativas deben combinarse con la determinación y la toma de decisiones estratégicas de las mujeres para avanzar hacia roles de liderazgo y poder en igualdad de condiciones. La colaboración y la conciencia son clave para lograr un cambio significativo.

El marco normativo en materia de igualdad laboral de género

En esta sección señalaremos la legislación nacional argentina y la dictada a nivel internacional que aborda aspectos cruciales de la equidad de género, la inclusión social y la protección de los derechos humanos.

En un contexto donde los Estados buscan continuamente fortalecer su marco legal para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, es fundamental examinar las numerosas disposiciones legales que han sido promulgadas con el propósito de abordar las desigualdades estructurales y promover una sociedad más justa y equitativa.

A nivel nacional

Por la extensión que debe tener este trabajo, no podremos analizarlas en profundidad y sólo las mencionaremos con el fin de destacar el rol decisivo del Estado en pos de elaborar políticas públicas con el fin indicado en el párrafo anterior. Si bien algunas no se vinculan directamente con la discriminación laboral de las mujeres, las interpretamos como coadyuvantes de aquellas.

Entre las normativas que merecen especial atención en este análisis se encuentra el Decreto 144/2022, que regula la creación de espacios de cuidado para niños y niñas en edades tempranas, y la Ley 27636, conocida como "Ley Diana Sacayán - Lohana Berkins", que busca fomentar el acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero.

Asimismo, destacamos el Decreto 721/20, que establece un cupo laboral, y la Ley 27.533, que modifica la Ley N° 26.485 incorporando el tipo de violencia política.

Además, debemos mencionar la Ley 27.501, que introduce el acoso callejero como modalidad de violencia de género, y la Ley 27.499, que establece la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.

También consideramos importantes: la Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política; la Ley 26.743 de Identidad de Género; la Ley 26.618 de matrimonio civil; la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; la Ley 26.378 de Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo; y la Ley 26.150 del Programa Nacional de Educación Sexual Integral.

Estas normativas, en su conjunto, evidencian el firme compromiso del Estado argentino con la erradicación de la violencia de género, la promoción de la igualdad y la protección de los derechos fundamentales de todos sus ciudadanos.

A nivel internacional

Identificaremos a continuación la normativa internacional relevante que aborda aspectos fundamentales sobre la equidad de género y la protección de grupos vulnerables en el ámbito global.

Recordemos que el derecho internacional de los derechos humanos se compone de obligaciones vinculantes, contraídas en virtud de Tratados, y de normas no mandatorias, que operan como recomendaciones, sugerencias o estándares.

Entre las normativas destacadas en este análisis se encuentra el Convenio sobre la Violencia y el Acoso (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado localmente por Ley 27.580 en 2020, que establece medidas para prevenir y erradicar la violencia laboral y el acoso en el ámbito laboral.

Estas normativas representan un compromiso internacional firme con la protección de los derechos de las mujeres y niñas, así como la promoción de entornos laborales seguros y libres de violencia.

Por otra parte, no podemos soslayar la Recomendación General N° 37 sobre las dimensiones de género de la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático, la Recomendación General N° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre los que expondremos con más detalle en el capítulo siguiente. También se consideran el Informe de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), así como la Convención para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) de la ONU.

Los ODS de la ONU: datos que reflejan realidades

Si bien se trata de un compromiso internacional que podría haber estado enunciado en el punto anterior, nos gustaría hacer una mención especial de este plexo normativo.

Creemos que la existencia de criterios uniformes universales permite la obtención de datos que reflejen realidades. Sin datos que se puedan medir, tomar acciones efectivas se convierte en un desafío significativo.

Los datos cuantificables proporcionan la base sobre la cual se pueden evaluar las necesidades, identificar áreas de intervención y medir el impacto de las políticas implementadas. Además, sin mediciones claras, es difícil establecer metas realistas y evaluar el progreso hacia su consecución. La disponibilidad de datos cuantificables y medibles es esencial para informar la toma de decisiones informada y orientada hacia

resultados en todos los ámbitos, desde la gestión gubernamental hasta la planificación comunitaria y el desarrollo internacional.

En ese sentido, mencionamos con énfasis la iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que, en el año 2015, lanzó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS), los cuales incorporan desafíos globales para todos (incluidas las empresas) como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia. Los ODS también operan como estándares o metas deseables para las empresas.

En lo que a este trabajo respecta, nos centraremos en el ODS 5 que promueve la igualdad de género y tiene las siguientes metas e indicadores:

Argentina readaptó esas metas y las priorizó de la siguiente forma:

- Meta 5.1. (Adaptada). Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres, niñas, niños y niñas y LGBTI+ garantizando la igualdad de oportunidades en todo el mundo.
- Meta 5.2. (Adaptada) Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres, personas LGBTI+ y niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Meta 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Meta 5.5. (Adaptada). Asegurar la participación total y efectiva de las mujeres y LGBTI+ y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en los ámbitos político, económico y público.
- Meta 5.6. (Adaptada). Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen a todas las mujeres y LGBTI+ en igualdad de oportunidades para el acceso a salud.
- Meta 5.a. (Adaptada). Emprender reformas que otorguen a las mujeres y LGBTI+ igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

- Meta 5.b. (Adaptada). Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres y LGBTI+.
- Meta 5.c. (Adaptada). Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres, personas LGBTI+ y niñas a todos los niveles.

Los ODS han sido objeto de críticas por parecer utópicos debido a su amplitud y ambición. Sin embargo, representan una guía integral para abordar desafíos mundiales urgentes

A pesar de las críticas por su aparente utopía, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) presentan una virtud decisiva: la inclusión de indicadores que permiten unificar criterios a nivel universal. Estos indicadores no solo facilitan el seguimiento del progreso hacia los ODS, sino que también fomentan la cooperación internacional y la transparencia en la rendición de cuentas.

Al establecer un marco comúnmente aceptado para medir el desarrollo sostenible, los ODS brindan una base sólida para la acción colectiva y la colaboración entre gobiernos, organizaciones y sociedad civil. Además, permiten la comparación de distintos países, lo que facilita el análisis y la identificación de áreas de mejora a nivel global.

En el año 2023 Argentina elaboró el Informe País vinculado a la Agenda 2030.

En el mismo se expuso con detalle el seguimiento y análisis de los progresos hacia las metas de los ODS.

A continuación, se reproduce un cuadro que refleja el seguimiento de los procesos.

SEGUIMIENTO DE LOS PROGRESOS

Tabla 5.1. ODS 5. Indicadores de seguimiento, líneas de base y metas intermedias y finales.

Indicador	Línea de base		Año										Meta intermedia		Meta 2030
	Año	Valor	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Año	Valor	
5.2.1.* Cantidad de femicidios directos ocurridos durante el período de un año en todo el territorio nacional. (*)	2017	251	///	///	///	///	251	255	252	251	231	226	2020 - 2025	Reducción del total anual de femicidios directos con respecto a la línea de base. Reducir, entre 2016 y 2030, a la mitad el porcentaje de personas viviendo debajo de la línea de pobreza.	
5.2.1.** Tasa de femicidios en el período de un año en todo el territorio nacional	2017	1,1	///	///	///	///	1,10	1,10	1,10	1,09	0,99	0,96	2025	Reducción de la tasa de femicidios con respecto a la línea de base. Reducir, entre 2016 y 2030, a la mitad el porcentaje de personas viviendo debajo de la línea de indigencia.	
5.4.1.* Razón entre el tiempo dedicado al trabajo no remunerado entre varones y mujeres por día.	2013	1,8	1,8	-	-	-	-	-	-	-	1,78	-	2023	No definida	
5.5.1.* Porcentaje de bancas ocupadas por mujeres en la Cámara de Diputadas/os del Congreso Nacional.	2015	40,3	///	///	40,3	40,3	38,7	38,7	-	42,4	44,7	-	2023	Lograr la paridad de bancas ocupadas por mujeres y varones.	
5.5.1.** Porcentaje de bancas ocupadas por mujeres en la Cámara de Senadoras/os del Congreso Nacional.	2015	38,1	///	///	38,1	38,1	41,7	41,7	-	38,9	43	-	2023	Lograr la paridad de bancas ocupadas por mujeres y varones.	
5.5.2.* Porcentaje de mujeres en ocupaciones directivas.	2016	30,8	///	///	///	30,8	28,8	34,2	28,8	27,2	31,0	31,1	2025	No definida	

Notas:

(*) Identifica indicadores desagregados de los internacionalmente convenidos y adicionales propuestos por la Argentina.

(*) Para este indicador, solo se contabilizan los femicidios directos. Hasta 2019 se informaron los femicidios directos junto a los vinculados por lo cual difieren de los presentados en esta Tabla.

- Sin datos disponibles o sin datos reportados al CNCPs por el organismo responsable de la meta.

Para las metas 5.1., 5.6., 5.a., 5.b., y 5.c. se prevé el desarrollo de los indicadores de seguimiento.

/// No corresponde.

Fuente: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_pais_baja.pdf

La primera conclusión que puede extraerse de esos indicadores es que muchos se encuentran incompletos en el período 2022. Es decir, que los últimos datos reportados, donde son más completos, datan del año 2021. Y ya estamos promediando el año 2025.

No obstante, es de resaltar una estrepitosa caída en el indicador 5.5.2 que mide el porcentaje de mujeres en ocupaciones directivas, precisamente lo que estamos analizando en este trabajo.

En ese sentido, en el año 2018 el porcentaje era del 34,2 y descendió hasta un 27,2 en el año 2020 que coincidió con la pandemia mundial Covid 19.

El Lenguaje como creador de realidades

El concepto de "lenguaje como creador de realidades" se refiere a la idea de que el lenguaje no solo es una herramienta para comunicarnos, sino que también tiene el poder de influir en cómo percibimos y comprendemos el mundo que nos rodea.

Esta noción se basa en la idea de que el lenguaje no es simplemente un reflejo pasivo de la realidad, sino que puede dar forma a nuestra comprensión de esa realidad y, en ciertos casos, incluso crear realidades sociales y conceptuales.

Vincularemos entonces este concepto con lo expuesto en las secciones anteriores.

El término "techo de cristal" ha sido utilizado durante décadas para describir la barrera invisible que enfrentan las mujeres en su ascenso hacia puestos de liderazgo en el ámbito laboral. Este concepto ha sido útil para poner de manifiesto las desigualdades de género y destacar la falta de representación femenina en cargos de alta responsabilidad.

Sin embargo, en la actualidad, pensamos que es momento de reflexionar si seguir llamándolo "techo de cristal" es adecuado, ya que este fenómeno se encuentra ampliamente visibilizado. Como expusimos, el fenómeno fue así denominado desde hace más de 45 años.

Continuar utilizando este término podría perpetuar la idea de que la barrera es invisible, cuando en realidad ya no lo es.

En este contexto, resaltamos nuevamente que resulta fundamental comprender cómo el lenguaje no solo describe la realidad, sino que también la moldea y la crea.

El lenguaje es una herramienta poderosa que utilizamos para comunicarnos y dar forma a nuestro entorno. La forma en que nombramos las cosas no es neutral; puede influir en la percepción que tenemos de ellas y en la manera en que las abordamos.

El término "techo de cristal" ha sido útil exponer las barreras de las mujeres en el ámbito laboral y para sensibilizar a la sociedad acerca de la discriminación de género, pero su uso continuado podría sugerir que esta barrera es inherentemente invisible, cuando, de hecho, desde hace muchísimos años ya está claramente identificada.

Ratio Iuris

Revista de Derecho

UCES

Vol. 13 Núm. 1, enero-junio 2025, pp. 3-29

ISSN: 2347-0151 (en línea)

Si deseamos avanzar hacia una igualdad de género verdaderamente efectiva, tal vez deberíamos reconsiderar la terminología que utilizamos y adoptar un lenguaje que refleje con mayor precisión la realidad que enfrentamos actualmente las mujeres en la búsqueda de igualdad.

En el caso del "techo de cristal", pensamos que el uso de la metáfora de lo "cristalino" implica fragilidad e invisibilidad, lo que no se ajusta a la realidad de la discriminación de género en la actualidad.

Seguir utilizando esta metáfora podría inmortalizar la idea de que las barreras de género son sutiles o invisibles, cuando en muchos casos son manifiestas, más que visibles y profundamente arraigadas en las estructuras institucionales y culturales.

En lugar de "techo de cristal", podríamos considerar términos como "la marginación del liderazgo femenino". Estos términos sugieren una estructura o un sistema que dificulta el avance de las mujeres en lugar de insinuar que la barrera es invisible o frágil.

Al cambiar la forma en que nombramos este fenómeno, podemos contribuir a una comprensión más precisa y completa de la discriminación de género en la sociedad.

Cuando utilizamos un lenguaje que reconoce la existencia de barreras de género, estamos más dispuestos a abordar y superar esas barreras. Al nombrar las cosas de manera precisa, podemos influir en la forma en que las percibimos y abordamos.

La persistencia de la terminología del "techo de cristal" también puede dar lugar a una sensación de fatalismo, como si las mujeres estuvieran destinadas a chocar contra una barrera invisible e inquebrantable. Al cambiar la terminología, podemos fomentar la idea de que las barreras de género son construidas por la sociedad y, por lo tanto, pueden ser modificadas y eliminadas.

En resumen, el término "techo de cristal" ha sido útil para visibilizar la discriminación de género en el ámbito laboral, pero su uso continuado puede sugerir que esta barrera es invisible, cuando ya no lo es.

La elección de nuestras palabras no solo afecta nuestra percepción de la realidad, sino también nuestras acciones. Cuando utilizamos un lenguaje que reconoce y nombra las injusticias, nos empoderamos para enfrentarlas. Al desafiar las metáforas que trivializan la discriminación, abrimos espacio para un diálogo más honesto y constructivo sobre cómo construir un futuro más equitativo.

Esta misma lógica se aplica al lenguaje utilizado en el ámbito judicial. La búsqueda de un lenguaje claro y accesible en los textos jurídicos no debe sacrificar la empatía y la comprensión de las diversas realidades de quienes interactúan con el sistema legal.

Reducir el lenguaje claro a un conjunto de reglas rígidas puede resultar en documentos que, aunque técnicamente correctos, no logran conectar con las personas a las que están dirigidos. La verdadera claridad en el lenguaje legal implica reconocer las vulnerabilidades y necesidades de los lectores, y adaptar el lenguaje para garantizar que todos puedan comprender y ejercer sus derechos.

Quisiéramos concluir este trabajo con las palabras de la joven colega Feito Torrez (2023), a quien conocimos investigando sobre el enfoque interseccional: Escribir de forma clara y efectiva lleva tiempo, esfuerzo mental y práctica. Hay un factor objetivo que nos manda a hacerlo: las normas jurídicas. Y hay un factor humano que nos manda a no olvidarlo: la empatía.

Conclusiones

A lo largo de este trabajo, hemos analizado la discriminación y los sesgos a los que estamos sujetas las mujeres en el ámbito laboral, utilizando como marco las metáforas del "piso pegajoso", las "paredes de cristal", el "techo de cristal" y el "acantilado de cristal".

Hemos abordado los orígenes y las implicancias de cada una de estas barreras, así como los factores que contribuyen a su existencia, incluyendo los sesgos de género, los estereotipos sociales, las políticas laborales obsoletas y las expectativas sociales y culturales.

Examinamos el marco legal a nivel nacional e internacional que aborda la equidad de género, la inclusión social y la protección de los derechos humanos. Hicimos especial hincapié en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, destacando la importancia de los indicadores para medir el progreso y la cooperación internacional. Se analizó el ODS 5, que promueve la igualdad de género, y se presentó un cuadro que refleja el seguimiento de los procesos en Argentina.

Finalmente, reflexionamos sobre el lenguaje y expusimos que el término "techo de cristal" podría perpetuar la idea de una barrera invisible cuando en realidad no lo es.

En conclusión, en este trabajo hemos demostrado la hipótesis de que las mujeres enfrentan múltiples barreras en el ámbito laboral, y hemos aportado un análisis crítico sobre ellas, incluyendo una reflexión sobre el lenguaje utilizado para describirlas.

Hemos respondido a la pregunta de investigación a través de un análisis de la literatura y el marco legal. Lo hicimos reflejando integralmente la problemática y sus implicancias.

El aporte principal de este trabajo radica en su análisis crítico de las metáforas utilizadas para describir la discriminación laboral de las mujeres y en la propuesta de un cambio de lenguaje que refleje con mayor precisión la realidad actual.

Esto puede contribuir a una mejor comprensión del problema y a la búsqueda de soluciones más efectivas para lograr una verdadera igualdad de género en el ámbito laboral.

Referencias bibliográficas

Ancos, H., y Vives, A. (2012). Cuotas para las mujeres en los Consejos de Administración: ¿Qué opinas? <https://www.expoknews.com/cuotas-para-las-mujeres-en-los-consejos-de-administracion-que-opinas-stakeholdering/>

Bonsignore, J. (2023). Aportes para pensar un derecho del trabajo no androcéntrico. *La Ley AR/DOC/729/2023*

Budig, M. J., Misra, J., & Boeckmann, I. (2012). *The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work–family policies and cultural attitudes*. [La penalización de la maternidad en una perspectiva transnacional: la importancia de las políticas de trabajo y familia y las actitudes culturales]. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 19(2), 163–193. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>

Burgos, M., y Villanueva, M. (2022). La paridad de género en la gestión pública nacional. EBOOK-TR 2022-2. *La Ley AR/DOC/2848/2022*

Collins, P.H. (2015). Em direção a uma nova visão: Raça, classe e gênero como categorias de conexão, Reflexões e práticas de transformação feminista [Hacia una nueva

visión: raza, clase y género como categorías de conexión Reflexiones y prácticas de transformación feminista]. Sempreviva Organização Feminista (SOF).

Collins, P.H. (2019). *Interseccionalidad*. Morata.

Decreto 144/2022. Reglamentación artículo 179 Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 t.o. 1976). Espacios de cuidado para niños y niñas de entre 45 días y 3 años de edad, 23 de marzo de 2022.

Decreto 721/20. Cupo Laboral, 4 de septiembre de 2020.

Errico, M. (2023). Calibrando la balanza. Balance de la justicia argentina en materia de género. Lo que aún falta: el "gender gap" en los concursos para ocupar cargos en la Magistratura. *La Ley* AR/DOC/474/2023

Feito Torrez, M. (2023). Mirar el lenguaje claro desde una justicia interseccional. *La Ley* AR/DOC/1545/2023

Gartzia, L., Pizarro, M., Sasiain T., y Arizkuren A. (2012). Gestión empresarial en situaciones de crisis: Datos y Reflexiones con Perspectiva de Género. s.n.

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Beijing, China, 4 a 15 de septiembre de 1995.

Ley 26.150. Programa Nacional de Educación Sexual Integral, 24 de octubre de 2006.

Ley 26.378. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, 9 de junio de 2008.

Ley 26.485. Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y sus modificatorias, 14 de abril de 2009.

Ley 26.618. Matrimonio Civil, 22 de julio de 2010.

Ley 26.743. Identidad de Género, 24 de mayo de 2012

Ley 27.412. Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, 22 de noviembre de 2017.

Ley 27.499. Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, 10 de enero de 2019.

Ley 27.501. Modificación Ley N° 26.485. Incorporación como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero, 8 de mayo de 2019.

Ley 27.533. Modificación Ley N° 26.485. Incorpora el tipo de violencia política y la modalidad de violencia pública-política, 20 de diciembre de 2019.

Ley 27636. Ley de Promoción del acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”, 8 de julio de 2021.

Ratio Iuris

Revista de Derecho

UCES

Vol. 13 Núm. 1, enero-junio 2025, pp. 3-29

ISSN: 2347-0151 (en línea)

Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* [Rompiendo el techo de cristal: ¿Pueden las mujeres llegar a la cima de las corporaciones más grandes de Estados Unidos?].

Organización de las Naciones Unidas (ONU). Convención para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) (1979). Aprobado por Ley Nacional 23.179 (1985).

Organización de las Naciones Unidas (ONU). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (2015).

ONU Mujeres (2024). *Perfil de País Argentina 2024: Desigualdades entre varones y mujeres*. <https://sipg.ec.gba.gov.ar/wp-content/uploads/2025/03/PERFIL-DE-PAIS-ARGENTINA-2024-1.pdf>

ONU Mujeres (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017: Transformar las economías para realizar los derechos*. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/07/UN16017_web.pdf

Organización de los Estados Americanos (OEA) (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belém do Pará. Belém do Pará, Brasil.

Perini, D., y Kitainik, A. (2022). Género y acciones afirmativas en el ámbito del Poder Judicial de la Nación. EBOOK-TR 2022-2. La Ley AR/DOC/2849/2022

Ramos-Serrano, M., Miguélez-Juan, B., & Hernández-Santaolalla, V. (2022). Entre un gueto de terciopelo y un techo de cristal: situación de las creativas en España. *Cuadernos.info* 53, 273–294. <https://doi.org/10.7764/cdi.53.39485>

Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Roland Pastells-Peiró, R., González-María, E., y Montserrat Gea-Sánchez, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>

Tevez, J. (2022). La perspectiva de género en los sindicatos argentinos. La Ley AR/DOC/2676/2022

Torres González, O., y Bernadette 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*, 6, 18, versión On-line.