

ÍNDICE DE TECHO DE CRISTAL. UNA COMPARATIVA REGIONAL EN ESPAÑA

Lidia de Castro Romero
Rosa Santero Sánchez
Víctor Martín Barroso
Universidad Rey Juan Carlos

JUSTIFICACIÓN

A pesar de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, las mujeres sufren peores condiciones laborales que los hombres¹. En este marco, observamos el fenómeno del Techo de Cristal (TC), que hace referencia a los obstáculos invisibles a los que se enfrentan las mujeres para promocionar a los puestos de mayor responsabilidad dentro de las organizaciones. Definición que se configuró por primera vez en 1987 en el estudio *Breaking the glass ceiling*² como una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas. Un fenómeno con perjudiciosos efectos económicos, pues se calcula que el coste de la discriminación por género en España es de un 18,5% del PIB³. Desde entonces su popularidad se ha extendido no solo en el ámbito académico sino también en el debate institucional y social.

En las primeras discusiones sobre el techo de cristal, se argumentaba sobre la base de una escasa experiencia laboral de la mujer como razón de su freno al ascenso. En la actualidad este argumento se ha invalidado dado que las mujeres ya llevan un recorrido laboral similar a los hombres, fácilmente comprobable en los registros estadísticos, con lo que cabe considerar que el tan bajo porcentaje de mujeres directivas en las empresas se justifica por la existencia de culturas empresariales, y otros motivos sociales y culturales, que impiden o dificultan la promoción profesional de las mujeres⁴.

Otra de las justificaciones solía ser la carencia formativa de las mujeres⁵. Sin embargo, el Instituto Nacional de Estadística calcula que brecha de género en la tasa de empleo para el nivel educativo 5-8 de la Clasificación Nacional de Educación (CNED-2014) correspondiente a primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado, es de un 6,6 en 2020. Es decir, que para el mismo nivel de estudios los hombres son empleados en mayor medida que las mujeres. Además, cuando se analiza la participación laboral de hombres y mujeres en las ocupaciones de dirección y gerencia, en las que se estima que el acceso conlleva tener un alto nivel educativo, las mujeres ocupan un porcentaje significativamente menor al de los hombres⁶. Y este valor es aún más bajo para los puestos jerárquicamente más altos dentro de las organizaciones del Ibex 35, consideradas las más relevantes económicamente (tabla 1). Mientras que en las ocupaciones jerárquicamente anteriores, técnicos y profesionales científicos e intelectuales, son las

¹ European Commission. (2019). Report on equality between women and men in the EU 2019.

² Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest corporations?

³ Closingap. (2021). Índice CloSinGap.

⁴ Castaño, C. et al. (2009) Mujeres y poder empresarial en España. Instituto de la Mujer.

⁵ Barberà, E., López, A. R., & Catalá, M. T. S. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. Anuario de psicología.

⁶ Instituto Nacional de Estadística

mujeres quienes ocupan los puestos en mayor proporción. Por tanto, es evidente que las mujeres se enfrentan a algún impedimento para llegar a la cima de la jerarquía organizacional.

Tabla 1. Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres)

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Total Consejo	27,7	24,7	22,5	21,1	19,5	18,0	16,4
Presidencia	6,1	2,9	6,1	8,8	8,8	8,8	9,1
Consejería	29,3	24,7	23,7	22,0	20,3	18,7	16,9
Representantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Nota: los datos corresponden al segundo semestre de cada año
Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE)

Existe una extensa investigación internacional que analiza el fenómeno del TC y que ahonda en las causas que lo produce, todas ellas con origen en la cultura estereotipada de género predominante, que otorga diferentes roles a cada sexo. Al referirnos al género, estamos utilizando la construcción social y cultural formada tras el sexo biológico de las personas, que otorga a cada uno de estos, femenino y masculino, una jerarquía social en todos los ámbitos de la vida y unas demandas particulares, a lo que conocemos como roles.

De acuerdo con Michelle Bachelet, directora ejecutiva de ONU Mujeres, luchar contra el TC no sólo es una medida justa, es también una estrategia económica rentable. Supone un impedimento a la contribución de las mujeres al crecimiento económico que resulta en una infrutilización de los recursos disponibles, lo que convierte a esta problemática en tema objeto de la política económica. Hecho que ratifica el informe de la Organización Internacional del Trabajo publicado en 2019 *Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio* cuyo resultado de estudio arrojó la necesidad de fomentar el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad en las empresas no solo por razones humanitarias o de justicia sino por la contribución de estas a la eficacia organizacional.

En el Informe sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 2019⁷ se reconoce que a pesar de un aumento de la presencia de las mujeres en el ámbito económico, es sin embargo necesario avanzar hacia el equilibrio en los nombramientos en puestos de toma de decisiones a todos los niveles (incluidos en los niveles intermedios y al máximo nivel) en beneficio de la sociedad en su conjunto.

En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, siguiendo directrices europeas (2002/73/CE y 2004/113/CE), se define como una normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Fue sucedida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tras comprobar que la LO no ofreció los resultados esperados, y donde se toman medidas más concretas, como la equiparación de

⁷ European Commission. (2019). Report on equality between women and men in the EU 2019.

los permisos de paternidad a los de maternidad y soluciones a la conciliación de la vida laboral y familiar, aspectos que sin duda repercuten en la existencia del TC.

Ahora bien, para conocer el impacto que estas medidas tienen en la realidad, si consiguen su propósito, o en su caso, comprobar si se avanza hacia la equidad gracias a acciones concretas, se hace necesario, en primer lugar, contar con una definición operativa que permita aproximar la definición del TC; y en segundo lugar, la utilización de un indicador que recoja aquellas variables que influyen sobre el TC, permitirá evaluar en el tiempo y en diferentes entornos la situación y evolución del TC y el impacto de las políticas públicas aplicadas para romperlo.

Un indicador tiene la capacidad de sensibilizar a la población desde una óptica objetiva, lo que tiene mucha importancia tratándose de un tema controvertido como la existencia de desigualdades entre géneros. Y considerando que el TC es un problema específico y complejo, merece un análisis propio que valore su dimensión de forma precisa.

ANÁLISIS DE ÍNDICES DE GÉNERO

El techo de cristal lo ha querido cuantificar la revista *The Economist* en la elaboración de su índice de Techo de Cristal Glass Ceiling Index que llevan elaborando anualmente desde 2014 para un conjunto de países de la OCDE (29 actualmente). El Índice calculado para 2014⁸ situaba a España en el puesto 10 de 27 países con menos techo de cristal, y más recientemente, en 2020, de entre 29 países España se sitúa en el puesto 15 de los países con menos TC⁹, con una puntuación por encima de la media, aunque un puesto por debajo de su puntuación en el año anterior.

Este resultado, aunque positivo, puede esconder diferencias relevantes por sectores o regiones. En el caso de España, las comunidades autónomas tienen atribuidas competencias para aprobar leyes en las materias en las que sus estatutos así lo reconocen, así como realizar tareas ejecutivas. De forma que cada comunidad, advirtiendo sus propias características, utiliza medidas para combatir el TC. Esto pone en relieve la conveniencia de elaborar una herramienta de análisis semejante al índice elaborado por *The Economist*, pero ajustado a las realidades regionales de España. Por tanto, el objetivo es proponer la elaboración de un índice compuesto multivariable que analice regionalmente el fenómeno del TC, de forma que permita dimensionar el problema y adoptar medidas de política económica específicas.

Para lograr este objetivo se ha seguido la estructura de otros reconocidos índices a partir del estudio de más de 30 índices de género. De entre los más relevantes y reconocidos internacionalmente tenemos los especificados en la tabla 2.

⁸ de Miguel Rodríguez, J. M. (2015). " The glass-ceiling index. The best--and worst--places to be a working woman". *The Economist*, 410 (8.877): 58 (8-14 marzo). RES. *Revista Española de Sociología*.

⁹ <https://www.economist.com/business/2021/03/05/is-the-lot-of-female-executives-improving>

Tabla 2. Índices de género internacionales

Index	Developed by	Objective	Countries	Periods
GENDER DEVELOPMENT INDEX (GDI)	UNDP (Anand and Sen, 1995)	Adjusts the HDI for disparities between men and women.	189	Annually since 1995
GENDER INEQUALITY INDEX (GII)	UNDP	(Is the Gender Empowerment Measure substitute index) Measure the human development costs of gender inequality.	162	Annually since 2010
GLOBAL GENDER GAP INDEX (GGI)	World Economic Forum	Evaluate and tracking global gender-based inequalities.	156	Annually since 2006
GENDER EQUALITY INDEX (GEI)	EIGE	To measure the progress of gender equality in the European Union.	28	2013, 2015, 2017, 2019, 2020
SOCIAL INSTITUTION AND GENDER INDEX (SIGI)	OECD (Branisa et al. 2009 and 2014)	The SIGI focuses on inequalities in opportunities, rather than in outcomes: How discriminatory social institutions affect the lives of women.	120	2009, 2012, 2014, 2019
WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT AND EQUALITY DASHBOARD (WE3)	USAID	Provide a comprehensive view of women's issues based on readily available data from secondary sources that allow for comparison.	180	Annually since 2018

Mientras que si fijamos el análisis en España vemos que también se ha hecho un considerable esfuerzo por elaborar índices que cuantifiquen esta discriminación regionalmente.

Tabla 3. Índices de género España.

Index	Developed by	Objective	Periods
SYNTHETIC INDEX OF GENDER INEQUALITY (SPAIN)	Bericat and Sánchez (2008) Centro de Estudios Andaluces	Establish a social indicators system that objectively and accurately measure gender inequality so that public discourse fully corresponds to objective facts.	Data of 2001, 2005 and 2006
THE MODIFIED GENDER EQUITY INDEX IEGM	Fernandez-Saez et al. (2016)		
GENDER EQUALITY INDEX OF THE AUTONOMOUS COMMUNITIES OF SPAIN	Gil-Lafuente, Torres-Martinez, Amiguet-Molina, Boria-Reverter (2019) (Will continue to be presented each year by the Economic and Financial Observatory of the Royal Academy of Economic and Financial Sciences of Spain)	To establish a diagnosis of inequality between men and women in the autonomous communities of Spain.	2016
GII FOR SPANISH AUTONOMOUS COMMUNITIES	Redding EM, Ruiz-Cantero MT, Fernández-Sáez J, Guijarro-Garvi M. (2017)	To analyze the association between gender inequality in Spanish Autonomous Communities measure by GII, and inti-mate partner violence (IPV).	2006-2014
ÍNDICE CLOSINGAP:	Closingap	EL COSTE DE OPORTUNIDAD DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA	2019

METODOLOGÍA

El objetivo es elaborar un índice sintético de TC que suponga una herramienta de comparación de las distintas realidades regionales y fomento, dada la autonomía de las CCAA, la competición por la eliminación del TC. De forma que tengamos una visión dinámica, al poder calcular el índice anualmente, que permita comprobar la adecuación en este punto con la ley orgánica 3/2007 de igualdad de género. Lo cual está en línea con el objetivo 5 de los objetivos de desarrollo sostenible. Concretamente en la meta 5 dentro de este quinto objetivo, que promueve la participación plena de la mujer y la igualdad de oportunidades para asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad

de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Según la OCDE un indicador sintético es el que mide conceptos multidimensionales que no pueden ser capturados por un indicador individual. Lo cual se ajusta al objetivo de cuantificar el TC, ya que no podemos justificar su existencia únicamente comprobando que no hay mujeres en puestos de responsabilidad, si no que necesitamos comprobar otras variables como su nivel de estudios superiores, entre otros. Es decir, el techo de cristal es un fenómeno multidimensional.

De acuerdo con lo anterior, el primer paso ha sido definir las dimensiones que explican el fenómeno a medir a partir de la revisión bibliográfica y del análisis realizado de los índices de género existentes. Y a continuación se han definido las variables de las que extraer la información relativa a cada dominio, las cuales se han transformado siguiendo la metodología utilizada por el EIGE, que consiste en calcular las diferencias entre hombres y mujeres.

Además, las fuentes utilizadas para obtener los datos son fuentes oficiales con periodicidad anual y disponibles para todas las comunidades autónomas, que ponen a disposición distintos ministerios o el instituto nacional de estadística. De forma que son datos fácilmente accesibles y de reconocido rigor.

Tabla 4. Dimensiones y variables del índice propuesto.

DOMINIO	VARIABLE (Brecha de género en:)	FUENTE
Educación	Tasa educación superior	Ministerio de Educación y Formación Profesional
Mercado laboral	Tasa de empleo	Instituto Nacional de Estadística
	Tasa de actividad	Instituto Nacional de Estadística
Salarios	Mediana del salario	Instituto Nacional de Estadística
	Salario de la alta ocupación	Instituto Nacional de Estadística
Parcialidad	Tasa de Parcialidad	Instituto Nacional de Estadística
Poder económico	Tasa puestos de dirección	Instituto Nacional de Estadística
	Tasa Parlamento	Instituto de las Mujeres (webs de los Parlamentos Autonómicos)
Poder político	Tasa Gobierno Autonómico	Instituto de las Mujeres (webs de los Parlamentos Autonómicos)
	Tasa Alcaldías	Instituto de las Mujeres (datos del Ministerio de Política Territorial)
	Tasa Concejalías	Instituto de las Mujeres (datos del Ministerio de Política Territorial)
Excedencias y prestaciones	Tasa excedencia por cuidado familiares	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
	Tasa excedencia por cuidado de hijos	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
	Tasa de prestación por maternidad	Instituto Nacional de Seguridad Social. Ministerio de Trabajo
Parcialidad cuidados	Tasa de parcialidad por cuidado de hijos	Instituto Nacional de Estadística

Una vez concluidas estas fases se proponen distintas ponderaciones que conforman 4 índices sintéticos alternativos, diferentes en cuanto al peso que se le otorga a cada variable dentro de su dominio y a cada dominio dentro del índice, todos ellos agregados linealmente.

Tabla 5. Ponderaciones de dominios y variables para cada índice propuesto.

DOMINIO	VARIABLE (Brecha de género en:)	ÍNDICE EQ		ÍNDICE TE		ÍNDICE HS		ÍNDICE ACP	
		Peso Dominio	Peso Variable	Peso Dominio	Peso Variable	Peso Dominio	Peso Variable	Peso Dominio	Peso Variable
Educación	Tasa educación superior	0,125	1	0,15	1	0,125	1	0,042	0,042
Mercado laboral	Tasa de empleo		0,5		0,5		0,49		0,169
	Tasa de actividad	0,125	0,5	0,15	0,5	0,125	0,51	0,142	0,120
Salarios	Mediana del salario	0,125	0,5	0,15	0,5	0,125	0,47	0,22	0,255
	Salario de la alta ocupación		0,5		0,5		0,53		0,213
Parcialidad	Tasa de Parcialidad	0,125	1	0,1	1	0,125	1	0,046	0,046
Poder económico	Tasa puestos de dirección	0,125	1	0,15	1	0,125	1	0,023	0,023
	Tasa Parlamento		0,25		0,25		0,29		0,210
Poder político	Tasa Gobierno Autónomico	0,125	0,25	0,1	0,25	0,125	0,14	0,252	0,166
	Tasa Alcaldías		0,25		0,25		0,31		0,266
	Tasa Concejalías		0,25		0,25		0,26		0,228
Excedencias y prestaciones	Tasa excedencia por cuidado familiares	0,125	0,33	0,1	0,33		0,14		0,671
	Tasa excedencia por cuidado de hijos		0,33		0,33	0,125	0,40	0,227	0,543
	Tasa de prestación por maternidad		0,33		0,33		0,46		0,407
Parcialidad cuidados	Tasa de parcialidad por cuidado de hijos	0,125	1	0,1	1	0,125	1	0,047	0,047

El índice EQ es al que se ha nombrado equivalente, pues se han otorgado pesos iguales a cada dominio y a cada variable respecto a su dominio.

El índice TE se ha seguido la forma de agregación que utiliza The Economist en la elaboración de su The Glass Ceiling Index, de forma que se ha ponderado cada dominio de forma equivalente a la que dichos expertos habían considerado. Mientras que las variables tienen un mismo peso dentro de su dominio.

El índice HS otorga pesos iguales a los dominios, pero se ha dado distinto peso a las variables. Siguiendo a Hausmann, se ha calculado el peso de cada variable considerando su variabilidad dentro del dominio.

Por último, en el índice ACP se ha utilizado el análisis de componentes principales. Esta técnica agrupa las variables en función de su variabilidad, y se calcula el peso de las variables a través de los autovalores de los componentes principales. Es este índice el que parece cuantificar de forma más completa el TC y por tanto es el que consideramos de mayor interés.

RESULTADOS

Se han calculado los valores para cada año desde 2008 a 2018. Los resultados obtenidos para 2018 para cada comunidad autónoma se muestran en la tabla 6, seguidos de la posición que ocupa cada una.

El valor obtenido muestra el grado de alcance de la igualdad en el acceso a puestos de responsabilidad entre hombres y mujeres. Es decir, el índice muestra un valor mayor cuanto menor es el TC, lo que está en línea con la forma habitual de medir la discriminación de género en los índices más reconocidos, como el del World Economic Forum o el del EIGE. Por tanto, en el ranking, la primera posición es para la que tiene un menor techo de cristal.

Se observa que las posiciones del ranking son casi siempre similares independientemente del índice, aunque hay otras que varían en una alta proporción, sobre todo con relación al índice ACP.

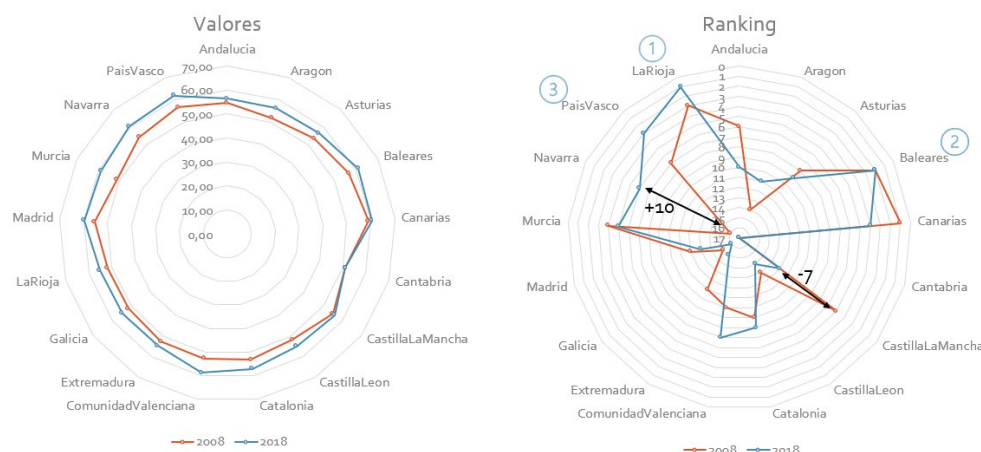
Tabla 6. Resultados valor de TC 2018 según los índices propuestos.

	2018							
	ÍNDICE EQ		ÍNDICE TE		ÍNDICE HS		ÍNDICE ACP	
	índice	rank	índice	rank	índice	rank	índice	rank
Andalucía	58,34	11	61,67	12	58,27	10	56,38	10
Aragón	58,39	10	61,88	10	57,99	11	56,21	11
Asturias	60,01	8	63,27	8	59,82	7	56,75	9
Baleares	63,88	1	67,59	1	63,44	1	61,12	2
Canarias	61,3	4	64,4	4	60,67	4	60,49	4
Cantabria	54,85	17	58,34	17	54,87	17	51,26	17
Castilla La Mancha	58,12	14	61,4	14	57,73	14	56,08	12
Castilla León	57,46	15	60,86	15	56,73	16	54,90	14
Cataluña	60,5	6	64,36	5	60,25	5	57,06	8
Comunidad Valenciana	60,78	5	64,09	6	60,12	6	58,72	7
Extremadura	56,84	16	60,17	13	56,81	15	54,84	15
Galicia	58,14	13	61,63	16	57,82	13	54,84	16
Madrid	63,04	2	67,16	2	62,87	2	55,27	13
Murcia	58,95	9	61,87	11	58,54	9	59,83	5
Navarra	60,35	7	63,58	7	59,8	8	58,76	6
País Vasco	62,62	3	65,91	3	62,42	3	60,68	3
La Rioja	58,28	12	62,1	9	57,86	12	61,69	1

No obstante, al analizar la evolución en la década 2008-2018 según cada índice propuesto se observan diferencias más notorias. Según el Índice EQ, el Índice TE y el Índice HS no ha habido una evolución positiva en la eliminación del TC en términos generales, pues aunque algunas comunidades sí han conseguido disminuirlo, en otras el TC ha aumentado. Y si analizamos los valores en términos relativos elaborando un ranking de posiciones, observamos que, para los mismos tres índices, Madrid es la comunidad que más posiciones ha escalado mientras que Galicia es la que después de una década tiene una situación comparativamente peor. Es importante resaltar que el ranking representa posiciones relativas, por lo que decir que Madrid estaría ahora comparativamente mejor no quiere decir que su techo de cristal sea menor después de esta década sino que es al menos mejor que el del resto. También resalta en estos tres índices Canarias, pues su valor absoluto ha empeorado, con lo que podríamos decir que tiene ahora más techo de cristal respecto a hace una década. Sin embargo, su posición relativa apenas ha variado.

Sin embargo, el Índice ACP muestra una evolución en la década distinta. Según este índice la situación ha mejorado para todas las comunidades autónomas de 2008 a 2018, exceptuando a Cantabria que obtiene el mismo valor en ambos años. Y en cuanto al ranking de posiciones se observa a Navarra como la comunidad que más posiciones relativas ha escalado y a Castilla La Mancha como la que más ha empeorado. Siendo las tres comunidades con mejor posición La Rioja en primer lugar, y Baleares y País Vasco en segundo y tercero, posiciones que también obtenían en los demás índices propuestos. Sin embargo, la diferencia de posiciones en el ranking de Madrid, que en los anteriores índices era tan notable, ahora es prácticamente inexistente, con solo una posición de mejora.

Gráfico 1. Resultados absolutos y relativos de 2008 a 2018 según el índice de TC de ACP.



CONCLUSIONES

Cabe resaltar que excepto en el índice del ACP, los datos dicen que la situación del techo de cristal no ha disminuido en España: mientras que la mitad de las comunidades autónomas ha mejorado su situación en esta década, la otra mitad ha empeorado su situación. Aunque, en contraposición, el índice ACP, que es el que se estima más adecuado por el momento, muestra una realidad distinta: los datos son generalmente mejores para 2018 habiendo pasado de un valor medio de 53,73 a 57,35 (recordemos que un valor más alto indica un menor techo de cristal). Y las comunidades, en mayor o menor medida, han mejorado su de techo de cristal.

Por otro lado, a partir de las variables iniciales planteadas se realizó un análisis estadístico de componentes principales y se observó que el ACP, que agrupa las variables según su variabilidad, agrupa el gap de la tasa de ocupación de directivos con la tasa de parcialidad, es decir, que ambos gap se movían a la vez. Esto es muy interesante ya que evidencia la relación directa entre TC y parcialidad, algo que ya se intuía. No obstante, se ha decidido separarlas en dos dominios ya que conceptualmente no tienen relación. Además, se descubrió el interesante hecho de que en el análisis estadístico el gap en la tasa de parcialidad por cuidado de hijos siempre aparece independiente, pues su variabilidad no coincide con la del resto, razón por la que se ha decidido poner en su propio dominio y no junto a la tasa de parcialidad general.

Se aprecia que la concienciación del problema y las medidas políticas están haciendo que las mujeres cada vez estén más representadas en las jerarquías de poder, pero el TC sigue siendo un problema, poniendo de manifiesto que la igualdad de género es una meta por la que seguir luchando. Tal y como exponen Merrill y Merrill¹⁰ el objetivo es ir adaptando los procesos de cambio para lograr equilibrio entre todas las dimensiones del TC, tales como trabajo, relaciones personales, familia y tiempo libre. Y para comprobar la evolución de los cambios se hace indispensable un índice como el propuesto que con claridad y concisión se haga eco de los progresos en la participación de las mujeres en la toma de decisiones del entramado organizacional de nuestra sociedad y, compruebe la efectividad de las medidas económicas en este problema laboral que es el techo de cristal.

¹⁰ Merrill, M. A. & Merrill, R. R. (2003). Life matters: Creating a dynamic balance of work, family, time and money.