

Las mujeres en puestos de dirección: ¿Más cerca de romper las barreras invisibles? *

Va habiendo mujeres que son «primicia histórica» por romper lo que se ha llamado el «techo de cristal», esto es, las barreras artificiales e invisibles, creadas por prejuicios psicológicos y estructurales que impiden a las mujeres ocupar puestos directivos de alto rango. He aquí algunos ejemplos del pasado año: por primera vez una mujer fue elegida primera ministra en Nueva Zelanda y otra llegó a presidir el Banco Central de Finlandia; las Naciones Unidas nombraron su primera Alta Comisionada para los Derechos Humanos, en la persona de una ex presidenta de Irlanda, y la Organización Mundial de la Salud eligió su primera Directora General, que había sido ya ex primera ministra de Noruega.

Esas mujeres podrían ser casos excepcionales, fruto de la coincidencia de una motivación y una capacidad personal notables con unas circunstancias afortunadas que les han permitido ascender a los puestos más altos. Sin embargo, los datos estadísticos inclinan a pensar que representan una tendencia clara. Cada día es mayor el número de mujeres bien situadas para ascender a puestos de alto nivel en la empresa privada, la administración y la política durante el transcurso del próximo decenio como resultado de su presencia creciente en los escalones de mando inferiores e intermedios.

El ascenso femenino a puestos profesionales y directivos

Datos compilados y analizados por la OIT ilustran gráficamente el enorme progreso logrado por la mujer en muchos países al conseguir ocupar una proporción cada vez mayor de los puestos profesionales y directivos. Los datos de la OIT comparables a escala internacional¹ revelan una alta proporción de mujeres en ocupaciones profesionales, técnicas y asimiladas, superior al 40 por ciento en muchos países y de hasta el 60 por ciento en algunos (véase el gráfico 1).

Los datos comparables de la proporción de mujeres en puestos ejecutivos de los cuerpos legislativos, la administración pública y las empresas también reflejan un incremento, si bien aquí el nivel es más bajo y las variaciones entre

* Esta «perspectiva» fue preparada por Linda Wirth (OIT, Ginebra), autora principal del informe *El acceso de las mujeres a puestos de dirección* (OIT, Programa de Actividades Sectoriales, Ginebra, 1997).

¹ Los datos de la OIT compilados tomando como base la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-68) constituyen el conjunto estadístico más completo de que se dispone para efectuar comparaciones internacionales amplias. La CIUO-68 distingue varias categorías de personal directivo, pero los datos de la OIT engloban a todo el conjunto de directores y funcionarios públicos superiores (gran grupo 2). En 1988 se adoptó una nueva Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) en la que se modificaron algunas categorías de directores, gerentes y administradores, si bien los datos se reúnen bajo la rúbrica general de «Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas» (gran grupo 1).