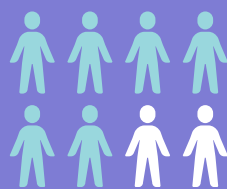


Techo de cristal, mujer migrante

¿QUÉ ES EL TECHO DE CRISTAL?

El techo de cristal describe las **barreras**, a menudo invisibles, que **dificultan** que las mujeres alcancen los niveles superiores de **responsabilidad y poder de decisión**, incluso cuando cuentan con formación, experiencia y méritos suficientes.

Se denomina “de cristal” porque **no siempre existe una norma explícita que impida avanzar**, pero los resultados muestran que la progresión no se produce en condiciones de igualdad.



DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

En puestos de dirección y liderazgo existe una **menor presencia de mujeres**. Mientras las mujeres CEO son el 18,5%; **en puestos de presidencia son el 3,5%**. Y solo el 4,4% trabajan como socias.

TOMA DE DECISIONES

La menor representación de las mujeres en órganos donde se determinan las estrategias, los presupuestos y las políticas corporativas sigue siendo una de las **principales brechas estructurales en el ámbito de los negocios y la vida pública**.

PROMOCIÓN PERSONAL

En los procesos de selección y promoción a puestos de liderazgo, las mujeres se enfrentan a **barreras invisibles causadas por sesgos** conscientes o no. Que además distorsionan la evaluación de su potencial y que sigan arraigados en **estereotipos culturales y de género**. En esta línea, **las mujeres migrantes enfrentan más obstáculos**.

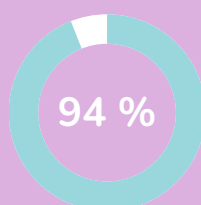
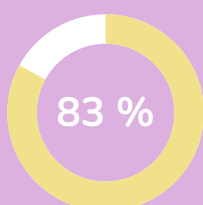
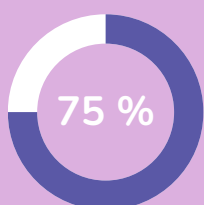
REDES PROFESIONALES

Las mujeres enfrentan un **acceso desigual a contactos, referentes, mentorías** y espacios informales de influencia. De nuevo, al ser **mujer migrante**, las redes profesionales son **nulas o casi inexistentes**.

A QUIEN AFECTA

El 75% de las asalariadas en España ocupa puestos base y no tiene a ninguna persona bajo su responsabilidad. El **83% del empleo femenino** se aglutina en **solo cuatro sectores** altamente feminizados y tradicionalmente peor remunerados: el comercio, la hostelería, educación, sanidad y los servicios de limpieza o cuidados. Las **mujeres migrantes son el 94,57%** de las personas afiliadas al Sistema Especial de **Empleados de Hogar**.

Además, cerca del **75%** de los contratos de **jornada reducida** corresponden a **mujeres**.



¿Y LAS MUJERES MIGRANTES?

En el caso de las **mujeres migrantes**, el techo de cristal puede verse reforzado por **obstáculos adicionales** relacionados con el origen y la trayectoria migratoria. La existencia de dificultades para acceder a empleos acordes con **la cualificación, la discriminación laboral y la segregación** ocupacional puede limitar el acceso a puestos de responsabilidad.

Por eso, al hablar de techo de cristal en mujeres migrantes debe considerarse no solo la desigualdad de género, sino también **la interacción entre género, nacionalidad y origen**. Y reconocer que esto genera menor acceso a puestos de responsabilidad y dirección.

Existe mucha mayor dificultad para poder llegar a empleos cualificados. Además hay mucha concentración en sectores y ocupaciones con **menor prestigio, menos salario** o menos posibilidades de ascenso.

BARRERAS QUE AFRONTAN LAS MUJERES MIGRANTES

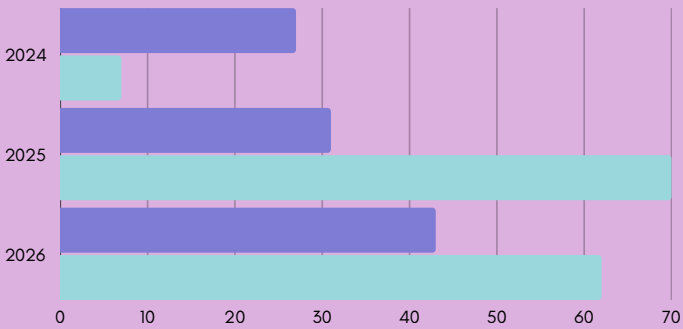
Las personas extranjeras presentan **dificultades de ajuste entre formación y empleo**. El Consejo Económico y Social de España en su informe de 2025 decía que el **31,1 %** de las personas trabajadoras extranjeras **ocupaba puestos inferiores a su nivel de cualificación**. El problema afecta especialmente a las mujeres de origen migrante, siendo esto un indicador útil para hablar de **infrautilización de cualificaciones**.

El **67,79 %** de los contratos han sido clasificados con **estudios primarios o no acreditados**, donde el SEPE advierte que gran parte puede tener estudios superiores que todavía no ha podido acreditar u homologar.

En 2026 había **1.294.259 mujeres** extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, representando el **43 % de todas las personas extranjeras afiliadas**.

Las mujeres migrantes tienen una mayor presencia en el **trabajo a tiempo parcial**, en 2024 eran el **27,9 %** de las mujeres migrantes ocupadas trabajaba a tiempo parcial, frente al 7,9 % de los hombres migrantes.

En 2024 había **217.159 mujeres extranjeras** registradas como **desempleadas**, el 62 % del total de personas extranjeras en paro.



PROBABILIDAD DE OCUPAR PUESTOS DE LIDERAZGO

El techo de cristal en España muestra una realidad dual: mientras que las mujeres en mandos intermedios ha avanzado, el acceso a **los puestos de máxima responsabilidad y poder real ha bajado**.

Las **mujeres** en puestos de **dirección** general en España **no alcanzan el 3%**, y las mujeres CEO son en torno al 18,5%, lo que supone un **descenso frente a años anteriores**.

Un **7,8%** de las empresas españolas todavía no cuenta con **ninguna mujer en su comité de dirección**.

SI LAS MUJERES MIGRANTES QUEDAN ATRAPADAS EN EL SUELO PEGAJOSO, ¿CÓMO VAN A PODER ALCANZAR EL TECHO?

RELACIÓN ENTRE TECHO DE CRISTAL Y SUELO PEGAJOSO

El suelo pegajoso y el techo de cristal representan **dos momentos diferentes de una misma desigualdad estructural**. El suelo pegajoso dificulta subir; el techo de cristal dificulta llegar hasta arriba.

La relación entre ambos es especialmente importante porque **las desigualdades acumuladas** en las primeras etapas de la trayectoria profesional pueden **reducir las posibilidades de alcanzar posiciones de responsabilidad** posteriormente.

Por ejemplo, **una mujer que comienza su carrera en empleos más precarios**, con menor salario y menos posibilidades de promoción, **puede tener menos oportunidades** de adquirir experiencia directiva, construir redes profesionales o acceder a puestos estratégicos.

Cuando posteriormente intenta ascender, puede encontrarse además con los obstáculos asociados al techo de cristal. Esto significa que **la desigualdad no comienza necesariamente en los puestos directivos**.

Puede **construirse desde las primeras situaciones y oportunidades educativas y profesionales** y mantenerse a lo largo de toda la trayectoria.

LA ACTIVISTA ASAARI BIBANG LO DEFINE ASÍ:

“Cuando una mujer blanca rompe un techo de cristal es una mujer migrante la que está recogiendo los cristales, eso es una realidad a la que no se le puede dar la espalda”.

75%

MUJERES
MIGRANTES EN
LIMPIEZA

¿QUÉ PODEMOS HACER?

- **1. Desde las administraciones públicas:** ofrecer orientación laboral especializada, ayudas para la formación y programas de inserción profesional que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres migrantes.
- **2. Desde las asociaciones y ONG:** crear espacios de encuentro, asesoramiento sobre derechos laborales y acompañamiento en la búsqueda de empleo.
- **3. Desde las universidades y centros educativos:** desarrollar talleres de liderazgo, igualdad de género e interculturalidad.
- **4. Desde los sindicatos:** informar sobre derechos laborales, prevenir abusos y facilitar la participación de las mujeres migrantes en puestos de representación.
- **5. Desde los medios de comunicación:** combatir los estereotipos y dar visibilidad a sus capacidades, trayectorias y logros profesionales.
- **6. Desde la ciudadanía:** cuestionar los prejuicios racistas y sexistas y apoyar iniciativas que promuevan la igualdad de oportunidades.