

Llibres

SARA BERBEL SÁNCHEZ

Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal.

Madrid: Aresta Mujeres, 2013.

190 páginas.

Reflexionar en torno al poder de las mujeres en el ámbito de las organizaciones empresariales, haciendo especial hincapié en el análisis de la posición que ocupan dentro de los cargos de dirección es una tarea de incuestionable relevancia y valor moral en la actualidad. Bajo la premisa de definir caminos que promuevan un modelo de empresa más igualitario, Sara Berbel realiza un acercamiento al perfil de la mujer emprendedora y directiva en España, al mismo tiempo que razona en torno a la experiencia femenina en la esfera privada, y cómo dichas vivencias son un arma de doble filo, ya que pueden suponer una oportunidad pero también un obstáculo para su inserción en el mundo laboral. Así pues, identificar los problemas materiales y simbólicos que impiden la total inserción de las mujeres en los cargos de dirección, será un paso esencial en el avanzar hacia una empresa más justa.

Partiendo de los roles de género tradicionales asignados a mujeres y hombres, dicha autora nos brinda un dibujo completo de las emprendedoras españolas, que cuentan con altos niveles educativos y habilidades sociales tecnológicas. A pesar de esto, emprender resulta complicado para ellas, una de las razones es que las características asociadas a las personas emprendedoras como autoeficacia y competitividad, se corresponden con el estereotipo masculino, y esto minimiza las ayudas que puedan recibir las mujeres para iniciar sus propios negocios. Este hecho nos remite directamente a la cuestión del poder, entendido desde la tradición feminista como dominación y abuso, concibiendo la lucha como una oposición a las estructuras establecidas. Al centrarse en analizar el antagonismo entre sexos y la dominación de uno por el otro, se han dejado de lado las realidades concretas, y es que «uno de los problemas de contemplar el poder como una relación unilateral entre sexos es que no se tienen en cuenta otras perspectivas como, por ejemplo, las diferencias de poder entre las propias mujeres, o la presencia del poder en relación a la clase social y el origen étnico» (Berbel, 2013: 37). Desde esta perspectiva se entiende que no es suficiente concebir el poder como un ente a combatir desde fuera, sino que es necesario «tomar el poder» allí donde se encuentre, impulsando medidas como la paridad política, las cuotas y otras enfocadas a acabar con el techo de cristal. Porque la participación de las mujeres en las estructuras de poder es vital para la emancipación femenina, ya que permite acabar con la desigualdad desde dentro.

Sin embargo, no es solamente la concepción que se tiene del poder lo que afecta a la lucha feminista colectiva, sino también los prejuicios existentes en torno a los cargos de responsabilidad, que condicionan la vida de las mujeres concretas. Y es que existe una idea muy extendida de que el poder está contaminado y que por tanto, no es adecuado para las mujeres, que deben conservar su supuesta «pureza» característica. Como se puede observar, estas ideas son peligrosas y provocan que las pocas que consiguen llegar, se vean en una situación complicada desde la que no pueden empoderar a otras profesionales, ya que no pueden conferir algo que no detentan. Se sitúan así en un «gueto de terciopelo» que limita sus posibilidades de actuación y que poco a poco las va aislando de los demás. Sumando a esto la tradicional demanda de un modelo de dirección asociado al estereotipo masculino, muchas mujeres han sido redireccionadas hacia posiciones más «acordes» con lo que socialmente se espera de su figura, posiciones menos «contaminadas» por el poder o más éticas. Por estas y muchas otras razones, Berbel pone de relieve la necesidad de incorporar directivas en gran número a las empresas, porque «sólo el prestigio de muchas mujeres valiosas podrá contrarrestar la devaluación social de lo femenino» (Berbel, 2013: 51).

A partir de aquí, la autora nos traslada hacia un debate totalmente vigente: la existencia de diferencias entre un liderazgo femenino y otro masculino. Para esto acude a los orígenes de dichos estudios de la mano de autoras como Helgesen, Loden y Fisher, quienes en los años ochenta defendieron una supuesta forma diferente de liderar para la mujer: más relacional, flexible y menos jerárquica. Existen muchos modos de ser líder y de ejercer el poder, pero históricamente se ha desarrollado en su mayoría de forma autocrática, y las mujeres han tenido que adaptarse a esta noción del liderazgo para poder incorporarse al ámbito público, rechazando en algunos casos a rasgos de su personalidad fruto de procesos de socialización. En esta línea, también existen autores/as que ponen en duda la existencia de liderazgos diferenciados según género o sexo, más bien señalan que las diferencias dependen de otros factores como la propia estructura organizacional. Se trata pues, de un debate muy controvertido y que tal vez no está siendo bien enfocado, porque como señala Berbel, «tal vez debemos olvidarnos de si existe o no un liderazgo femenino ya que la pregunta correcta sería: ¿bajo qué condiciones hombres y mujeres lideran de forma diferente?» (Berbel, 2013: 62). En relación a esto, los obstáculos tangibles y simbólicos con los que se encuentran las mujeres para acceder a la empresa, nos alertan sobre la urgencia de acabar con la subrepresentación femenina en los puestos públicos y los cargos de responsabilidad. Demasiadas son las ocasiones en que una mujer es situada en una posición de relevancia para justificar la invisibilidad de las otras, estas «mujeres alibí», son aquellas que llegan al éxito creyendo que es sólo por su «valía» o méritos propios y dejan de lado el análisis social de las razones por las que otras no pueden acceder a los mismos, arguyendo que «no lo valen o no se lo han ganado». Esta noción permite disimular el sexismo y esconder la discriminación por razón de género en dichos ámbitos, poniendo en valor la meritocracia como único factor para la consecución de un cargo de relevancia social, cuando es evidente que entran en juego muchos otros factores.

En esta línea, la organización del tiempo dentro de las organizaciones también influye en la escasa o nula presencia de las mujeres en el ámbito público así como de los hombres en el doméstico. Y es que, en su mayoría, los horarios fijados resultan incompatibles con las tareas que son asignadas a las mujeres y que la misma sociedad espera de ellas. Por esta razón, muchas se ven obligadas a renunciar a su profesión, para dar respuesta a las necesidades familiares. Esto subraya la necesaria reformulación de los tiempos de trabajo, impulsando medidas de flexibilidad horaria, para permitir así conciliar la vida familiar con la laboral, y no tan sólo esto, sino construir un tejido económico y social más eficiente, ya que dichas medidas permitirían aprovechar el talento femenino que hoy en día se está desperdiciando. A pesar de esto, existe la creencia de que la igualdad ya ha sido conseguida, debido al gran interés que han mostrado los organismos internacionales en el tema. Nada más lejos de la realidad, Berbel nos recuerda que la lucha por la igualdad es una tarea continua que requiere de la implicación de toda la sociedad, que ni mucho menos ha sido alcanzada; y que implantar un plan de igualdad en las empresas supone adquirir un compromiso de corte transversal, que implica a todos los agentes sociales y económicos. Así pues, leyes, normativas y planes de igualdad sirven en esta línea no sólo para poner de relieve un asunto de justicia social, sino para mostrar a las organizaciones que integrar políticas de igualdad de oportunidades en su gestión diaria permitirá aumentar su eficacia. Y es que va a hacer consciente al mundo empresarial del descenso de productividad que implica la pérdida de talento femenino.

Más adelante, al estudiar los nuevos modelos de liderazgo que se demandan en el ámbito empresarial, somos testigos de la creciente importancia en la tarea de unir ética y liderazgo. Estilos como el liderazgo transformacional o fórmulas como la codirección o el liderazgo en red son apuestas que van adquiriendo cada vez más fuerza, así como las medidas para incentivar un liderazgo de corte ético, basado en valores de igualdad y justicia social que permitan construir fórmulas cooperativas de dirección en las organizaciones empresariales. En relación con esta temática, Berbel nos habla de las empresas de índole social como una nueva vía para promover instituciones que no se centren en la consecución de beneficios económicos y que aumenten la presencia de las mujeres en su seno. Por tanto, es cuestión de justicia inaugurar una concepción de la empresa como agente social inserto en un entorno al que afecta, un entorno frente al que tiene responsabilidad (Responsabilidad Social Empresarial). Iniciativas como el Pacto Mundial muestran la conciencia de gobiernos, empresas y ciudadanía de que un cambio de actitud empresarial es necesario para preservar el entorno y la justicia en nuestras sociedades.

Para terminar, Berbel nos remite a una noción esencial en la consecución de la igualdad, y ésta se refiere a las redes de solidaridad femeninas, partiendo de este concepto de ayuda mutua y respeto, se pueden construir redes profesionales formales e informales de lucha emancipadora, tanto presenciales como virtuales, que permitan a las mujeres aunar objetivos de forma global alrededor de todo el mundo. Impulsando estrategias de mejora para las directivas como pueden ser la

mentoría, el emprendimiento, la internacionalización de los negocios, o la mejora en la comunicación; se pueden conseguir grandes avances en la incorporación de la mujer no solamente en el ámbito laboral, sino en la alta dirección.

Si existe una idea clave que debemos retener de la obra de Berbel es que el futuro de las organizaciones empresariales debe concebirse como una superación del modelo tradicional de gestión y liderazgo, para permitir la inclusión de las mujeres en los cargos de dirección, ya que en muchos casos ha sido el modelo organizacional dominante el que ha generado una empresa inmoral que no sabe reconocer la valía de sus trabajadoras. Y es que la principal razón por la cual las directivas abandonan sus cargos se centra en la minusvaloración constante a la que son sometidas tanto ellas como su trabajo diario, por tanto, es una necesidad urgente poner en valor la figura femenina en la empresa. En definitiva, «de lo que se trata es de modificar algunos de los valores que han predominado tradicionalmente en las organizaciones y sustituirlos por otros más adecuados a las necesidades de nuestra nueva sociedad y de la exigencia de ética y transparencia que la ciudadanía está demandando a todos aquellos que ostentan el poder en el ámbito político y económico» (Berbel, 2013: 14).

María Medina
Universitat Jaume I