

HACIA UN VIAJE DE “PROGRESO SOCIAL”

Clara Selva Olid*

Berbel, Sara. (2013), *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Barcelona: Aresta.

REEMPRENDIENDO UN VIAJE

Este viaje me es conocido, ya lo he realizado, si bien es uno muy parecido aunque con otras hojas de ruta. Pero esta nueva ida y vuelta me recuerda que aún queda mucho por explorar y comentar, y que otras voces y relatos enriquecen lo que una vio, intuyó y relató, por corroboración, contradicción o por nuevos cuestionamientos que siempre vuelven de forma recurrente. Y es que un fenómeno como éste tiene mucho por indagar y un sinfín de formas de hacerlo. Tengo entre las manos el libro *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*, de Sara Berbel (2013), tan próximo a mi reciente viaje *Relatos de carrera. Entre el género, las organizaciones y la vida personal* (Selva, 2012), que más que un viaje nuevo parece una incursión rica y complementaria a un lugar ya conocido; pero que sin lugar a dudas no deja de sorprenderme y fascinarme.

Con sólo ojear el libro nos percatamos de que Berbel (psicóloga y doctora en Psicología Social) nos da las pistas necesarias para captar a las (más que) posibles lectoras, ofreciendo algunas pinceladas de sus contenidos y las proposiciones justas para indicarnos hacia qué escenario nos pretende transportar. Y repito, las (más que) posibles lectoras, porque este manuscrito se presenta adecuado tanto para personas especializadas en el estudio del fenómeno como para las más

* Profesora Investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Dirección electrónica: clara.selva@uab.cat

novicias en la materia; ya que nos aproxima, desde un lenguaje amable y divulgativo sin perder por ello su semblante más crítico, preciso y riguroso, a una realidad que a todas nos puede resultar muy familiar.

Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal nos propone un viaje, iniciado a través de un deseo, en aras de producir un cambio cultural intenso en nosotras, las lectoras, y en el global de la sociedad; un viaje que supone cuestionar el mundo tal y como lo hemos visto (y nos lo han contado), viéndolo en esta ocasión tras las gafas de género para permitirnos comprender la realidad de mujeres y hombres en el entorno laboral. Iniciamos un viaje de “progreso social”.

NOTAS DEL DIARIO DE CAMPO TRAS LA VUELTA

Día 1. A caballo entre la tradición y los estereotipos de género se aborda, un tema tan candente como recurrente: la brecha salarial de género. Ésta encuentra su raíz en las menores expectativas de las mujeres y en la educación y socialización transferidas (de forma diferencial) a mujeres y hombres (niñas y niños), que se traducen en: *a*) actitudes de espera por los ascensos y aumentos de sueldo; *b*) fidelidad por sus empresas, y *c*) aceptaciones contantes ante las propuestas que se le ofrecen. Lo que en otras palabras se conoce también como la “desilusión ilusionada” o la paradoja de procurar no esperar aquello que ya se espera.

Día 2. Nos acercamos al poder, a los anhelos que envuelven los cargos denominados por este sustantivo y a las causas (personales, psicológicas y sociales) que pueden impedir que se hagan realidad. Así como a las propias autocensuras de la mujer. Entre los diferentes prejuicios destacan los relativos a la conciliación de la vida personal, por los que la mujer recibe presiones sociales que la llevan a responsabilizarse (casi en exclusiva) del cuidado del hogar y la familia. Investigaciones recientes señalan que la atención y organización de estas esferas está dejando de tener las connotaciones de obligación social de décadas anteriores para pasar a ser, cada vez más, un tema de responsabilidad, hacia ellas mismas y hacia las personas que las rodean, o de elección personal (Anca y Aragón 2007). Sea como fuere, no se trata de renunciar o evitar el poder sino de que éste evolucione hacia otras formas donde mujeres y hombres tengan cabida.

Día 3. ¿Existe un liderazgo femenino? Cuestionable pregunta y cuestionables también las respuestas. Así es. Por ello, se aborda en afirmativo y en negativo. Dejando en claro que los estilos de liderar tienen su raíz, nuevamente, en los procesos de socialización y en la ubicación específica que se ocupa en la sociedad (secundaria, en caso de la mujer, respecto de la principal, ocupada por el hombre); alejándonos una vez más de razones biológico-esencialistas. Del mismo modo que, en tiempos de crisis, como los actuales, se abren nuevas oportunidades (o se ponen nuevos obstáculos) a los caminos femeninos; a través del *think crisis-think female*, una versión del *think male-think manager* adaptada a los tiempos de recesión.

Días 4-7. Ante las evidencias de las (sobradas) aptitudes con las que cuentan las mujeres para ser líderes y emprendedoras, se abordan los obstáculos que siguen alejándolas de estos hitos. De esta forma se señala el techo de cristal, las mujeres *alibí*, la sobrecarga de rol y el dilema de la “doble atadura”. No cabe duda de que, a pesar de los cambios (sociales, políticos y culturales) y de las medidas implementadas (políticas, programas o incentivos para la igualdad), los estereotipos de género siguen ganando la batalla a la equidad de género; eso sí, camuflados bajo nuevos lenguajes y premisas. Estos obstáculos son abordados por Berbel desde una visión propositiva, es decir, desde fórmulas que posibilitan superarlos, a través de: *a*) nuevas organizaciones del tiempo de trabajo, que permitan conciliar (más) satisfactoriamente la vida personal y la profesional; *b*) la implantación de sistemas de equidad impulsados por la ley de la Igualdad, y/o *c*) la apuesta por nuevos estilos de liderazgo que se presentan más eficaces y éticos para las empresas actuales. En este punto se acusa la ausencia del liderazgo *Prosocial*, aquél que cambia y traslada el foco de evaluación del líder a aquellos a quienes sirve, generando armonía, bienestar y estimulando-facilitando el desarrollo de los demás (Cirera, 2010).

Días 8-10. Terminamos el viaje con *Emprendedoras sociales*, donde se señalan algunas estrategias posibles para triunfar como directivas o empresarias. En relación con esto, se recurre al fenómeno de la *leaking pipe* o la *tubería que gotea*. Éste alude al fin de brillantes carreras profesionales de mujeres por la renuncia voluntaria a sus puestos directivos o por el cierre de sus empresas; la realidad más próxima

demuestra que no se trata de un abandono de sus carreras, sino de un abandono a cierto tipo de valores y organizaciones con las que no congrega. Lo que no las relega nuevamente al ámbito del hogar, sino que las encamina a otras opciones laborales, más ajustadas a sus valores, creencias y principios éticos que les permitan desarrollar otro tipo de actividades económicas (como las empresas sociales).

ENFILANDO EL FUTURO...

Como ha podido verse, los planteamientos propositivos que nos ofrece Berbel en el libro son indicados para su reflexión, adecuación y posterior aplicación mediante acciones concretas; en aras de alcanzar la tan deseada igualdad. En este punto y sin más demora se anima a las lectoras a emprender y dejarse llevar por un (¿ambicioso?) viaje de 'progreso social'.

¿Se suman?

FUENTES CONSULTADAS

- ANCA, C. y S. Aragón (2007), "La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional", en *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, vol. 38, enero-junio. Colombia: Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración, Cladea, pp. 45-63.
- CIRERA, M. (2009), "Liderazgo prosocial: hacia un liderazgo participativo y eficiente", en R. Roche (coord.), *Prosocialidad: Nuevos desafíos*. Buenos Aires: Ciudad Nueva, pp. 99-107.
- SELVA, C. (2012), "Relatos de carrera. Entre el género, las organizaciones y la vida personal", en *Athenea Digital*, vol. 13, núm. 2, julio. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona, pp. 297-300.