



Visibilizando a las líderes. El liderazgo de las mujeres a través de su discurso

Elena Gañán Sánchez

Universidad Pablo de Olavide

elena.gs@creandoconciencia.es

Fecha de recepción: 21/05/2020 Fecha de evaluación: 19/10/2020
Fecha de aceptación: 06/12/2020

En este trabajo, la persona lectora encontrará el desarrollo de un estudio exploratorio que indaga la percepción de mujeres sobre su liderazgo en el sector empresarial, el institucional y el político. A través de entrevistas focalizadas, se examina el discurso de seis líderes con un alto grado de reconocimiento social para buscar divergencias y puntos en común atendiendo a factores como el tipo de organización que lideran, la edad, o la orientación ideológica y feminista. Interesa saber si la edad, la ideología o el feminismo están relacionadas con su forma de pensar o de ejercer el liderazgo. Esto servirá para proporcionar un espacio de visibilización a las mujeres que, aún hoy, tienen mayores dificultades que los hombres para acceder a puestos de poder, también se incide en algún porqué de este fenómeno. El trabajo servirá como soporte para futuros estudios que profundicen en esta línea de investigación.

Palabras clave: mujer, liderazgo, género, feminismo, ideología, edad, organización

0. INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de liderazgo en ciertos ámbitos: política, ciencia, empresa, arte, etcétera, ¿cuántas mujeres se han cuestionado la falta de referentes de su mismo género? ¿Realmente no existen mujeres que sirvan como ejemplo al resto? ¿o son muy pocas? Es muy posible que haya una falta de referentes femeninas, no porque no existan mujeres ejemplares, sino porque esas mujeres han estado invisibilizadas a lo largo de la historia. En el colegio, en la universidad, en los medios de comunicación... las mujeres que estudiamos son las mínimas, es uno de los factores que contribuyen a que las mujeres que alcanzan puestos de responsabilidad sean muy pocas en comparación con el número de hombres.

Sigue siendo un hecho que el género es una de las principales fuentes de discriminación.

Los movimientos feministas han ayudado a expandir la idea de que estamos sometidos a un sistema que perpetúa la desigualdad de género. La búsqueda de la igualdad es un elemento importante con el que se pretende eliminar las barreras, conseguir la equidad y la libertad. Esta situación no implica negar la existencia de diferencias entre géneros, sino defender que las mujeres tengamos los mismos derechos que los hombres. Las últimas olas del feminismo han ido un paso más allá. Ya no se reivindica solamente la igualdad de derechos, también se están cuestionando los roles sociales. El feminismo ha traído consigo la conciencia de la existencia de unas estructuras de poder creadas para los hombres, así como la voluntad para que esto cambie. Cada vez encontramos a más mujeres que acceden a puestos de responsabilidad o cuyo trabajo se reconoce en distintos ámbitos: política, ciencia, arte, empresa... no obstante, el número de mujeres en las altas esferas de estos campos organizativos sigue siendo notablemente menor al número de hombres.

El liderazgo ha sido un tema adoptado por diferentes disciplinas, pero los modelos más tradicionales de liderazgo están siendo cuestionados por los expertos en los últimos años y se están barajando nuevas formas de ejercer el liderazgo. El liderazgo ejemplar en los diferentes terrenos del ámbito profesional siempre ha sido una figura masculina. Por otro lado, se ha estudiado el liderazgo femenino y el liderazgo de la mujer siempre partiendo de la diferencia con el masculino, ¿no es hora de adentrarse en las formas de liderazgo propiamente de mujeres sin hacer una comparativa directa con el masculino?

1. METODOLOGÍA

El estudio se propone como un espacio donde dar visibilidad a algunas de esas mujeres que son líderes en su campo profesional. Se pretende estudiar el liderazgo de las mujeres desde su punto de vista más cualitativo preguntando a perfiles de distintos ámbitos, edades e ideología cómo han alcanzado ese éxito, qué opinan sobre la desigualdad de género y cómo se plantean su trabajo, su futuro y su pasado.

No se trata de una visión cuantitativa del liderazgo femenino en el que simplemente se plasman cifras de las mujeres políticas o empresarias existentes en España. Se trata de estudiar los liderazgos femeninos desde dentro, atendiendo a las vivencias propias de mujeres que ejercen posición de poder dentro de una organización determinada. Tampoco se trata de buscar características propias de las mujeres líderes, sino de estudiarlas al margen del liderazgo tradicional masculino como se ha venido haciendo hasta ahora. Es muy probable que los rasgos estudiados de las mujeres sean también comunes en los hombres líderes.

El objeto de estudio es explorar los liderazgos femeninos en las diferentes organizaciones y ahondar en los puntos que tienen en común y en los puntos en los que divergen las mujeres en su percepción y

ejecución del liderazgo, con el fin de dar visibilidad a las mujeres líderes y poner en evidencia su labor frente a las dificultades que puedan encontrar a lo largo de su carrera por el hecho de no pertenecer al género hasta ahora hegemónico en nuestras sociedades. El objetivo general de esta investigación es el de visibilizar a las mujeres que han logrado el éxito en su carrera profesional. Los objetivos específicos de la investigación son:

- Estudiar los puntos en común y diferenciadores sobre la forma de ejercer el liderazgo de las mujeres entrevistadas.
- Identificar las opiniones y conductas de las líderes atendiendo al tipo de organización que lideran.
- Identificar opiniones y conductas de las líderes atendiendo a su edad, a su ideología y a su afinidad con el feminismo.
- Identificar rasgos sociodemográficos comunes y diferenciadores en las líderes estudiadas.

Todo el estudio está articulado para la consecución de los objetivos expuestos y para dar respuesta a nuestras preguntas de investigación: ¿Cuál es la percepción de las mujeres líderes en empresas, en instituciones públicas y en política en España sobre su propio liderazgo? ¿Qué experiencias y opiniones tienen en común las líderes? ¿Difieren de su forma de concebir el liderazgo atendiendo a su edad o a su orientación ideológica y feminista?

2. DESARROLLO

Para dar respuesta a las preguntas de investigación, la exploración se ha nutrido de una base teórica que refleja cómo las mujeres han accedido al mercado laboral gracias al feminismo, cómo se ha construido el ideal de liderazgo en torno a una figura masculina y cuál es la situación de las mujeres trabajadoras en nuestro país mediante cifras. La metodología que da cuerpo al trabajo es de carácter cualitativo, mediante entrevistas focalizadas con un guion semiestructurado, mientras que la recogida muestral ha sido de naturaleza opinática.

El estudio se aborda desde un enfoque cualitativo en el que se realizan entrevistas semiestructuradas con un guion temático que se adapta en función de las circunstancias en las que transcurre cada entrevista. La muestra está previamente fijada y el universo sobre el que se escoge esta muestra responde a una serie de peculiaridades como: que tengan responsabilidad en una organización relevante a nivel social en el sector empresarial, el institucional y el político; que exista diversidad ideológica entre las entrevistadas y diferencia de edad.

Las mujeres seleccionadas para el estudio son la presidenta de una startup de una veintena de trabajadores que ha tenido éxito a nivel internacional; la directora financiera de la sede española de una multinacional en el sector de la industria de plásticos; la rectora de una universidad pública de Andalucía; la decana de la Facultad de Derecho de una universidad pública de Andalucía; la alcaldesa de un pueblo del sur de Extremadura; y la portavoz del grupo municipal progresista de una gran ciudad andaluza. En cada ámbito (empresarial, institucional y político) se ha buscado la diversidad en la orientación ideológica de las mujeres y en

su edad, el rango de edad de las mujeres comprende entre los 32 y los 57 años.

Esta variedad profesional, ideológica y de edad entre las mujeres entrevistadas permiten la creación de una muestra representativa que se puede generalizar a una población importante de líderes en España. El discurso de estos perfiles revela, en parte, la situación que experimentan las mujeres con puestos de responsabilidad profesional en un sistema de estructuras patriarcales. La trayectoria de estas mujeres contada desde sus propias vivencias permite interpretar la naturaleza de su liderazgo y asociarlo a ciertas características propias y experiencias que son comunes para alcanzar el éxito laboral. Aunque no podemos generalizar al conjunto de las mujeres que ejercen el liderazgo en nuestro entorno, podemos pensar que sus experiencias y opiniones pueden ser análogas a las de otras muchas mujeres en situaciones similares.

3. RESULTADOS

Los factores que más diferencian el tipo de liderazgo al que se aproxima cada una de las mujeres es el tipo de organización que lideran seguido de la ideología. Los testimonios de las mujeres han permitido comprobar que la comprensión del contexto, es decir, conocer la organización que se lidera, es clave para la responsabilidad de líder, las relaciones personales entre los equipos y la formación de las trabajadoras permite que las líderes se enfrenten a las incertidumbres y se adapten a los constantes cambios que sufren las entidades en la era moderna. Por otro lado, el discurso de las líderes ha ayudado a comprobar que la conciencia política es un factor fundamental para la comprensión de las actitudes adoptadas, especialmente en el funcionamiento de la entidad y en el trato con sus colegas.

Otros factores como el apoyo de los padres, de las parejas o de otros amigos y familiares han empujado a estas mujeres a la cima, todas inciden en que sin esta base socializadora no hubieran tenido tantas fuerzas para ejercer el liderazgo. La formación de las mujeres -ya que todas tienen estudios universitarios- también es una pieza clave para entender la consecución de la posición de liderazgo. La división de liderazgos de Goleman ha servido para ubicar a cada una de las mujeres entrevistadas en un tipo de liderazgo, ya sea afiliativo, democrático, ejemplar u orientativo.

Durante la mayoría de las entrevistas, cuando las mujeres se ponían las gafas violetas, permitían penetrar a la investigadora en un mundo donde las relaciones patriarcales de poder se hacen mucho más evidentes. Han contado las dificultades que les supone ser mujer en un mundo donde las estructuras de poder siguen siendo machistas, cuentan sensaciones de minusvaloración, paternalismos y desigualdades a causa del techo de cristal. Esto desenmascara que, a pesar de que las cifras sean positivas en cuanto al crecimiento de mujeres en puestos de responsabilidad, hay que hacer un cambio mucho más profundo.

No se trata simplemente de una cuestión numérica, sigue habiendo problemas de fondo para el acceso a esos puestos o la conciliación con la

vida familiar. El inconveniente de que no haya tantas mujeres como hombres en los puestos de responsabilidad, no es solamente por las condiciones en los mismos puestos, sino por la desigualdad en el ámbito doméstico, de nuevo, como adelantó Carol Hanisch en 1969 “lo personal es político”: cuando los problemas vienen desde lo privado y se reflejan en lo público, el problema ya no es personal, sino estructural. El machismo en las esferas privadas y públicas es una lacra social que hay que erradicar.

Además de los resultados, la vivencia de hablar con estas mujeres ha propiciado un aprendizaje total: conocimiento sobre las instituciones, del trabajo de las mujeres, de cómo afrontan el día a día, consejos y anécdotas dignas de ser estudiadas. El potencial de las mujeres seleccionadas para el estudio es el diamante de la investigación. A pesar de la falta de recursos y tiempo, estudiar desde tan cerca los testimonios de mujeres de alto rango en ámbitos tan relevantes para nuestra sociedad como son la política, el sector empresarial o la universidad, ha permitido crear una experiencia enriquecedora y que puede servir de partida para futuras investigaciones en esta misma línea.

