

Por Sara Más
Fotos: Rainel Cabarroi y archivo

EN BUSCA DE NUEVOS LIDERAZGOS

Dirigir con conciencia de género contribuye a posicionar a las mujeres en cargos de dirección.

Resultados de estudios parciales dan cuenta de que las empresas funcionan, frecuentemente, con un estilo de dirección hegemónico, cuyo liderazgo se caracteriza por ser vertical, operativo, autoritario y unilateral, enfocado en los resultados y no en cómo acontecen las relaciones interpersonales, postergadas a un segundo plano.

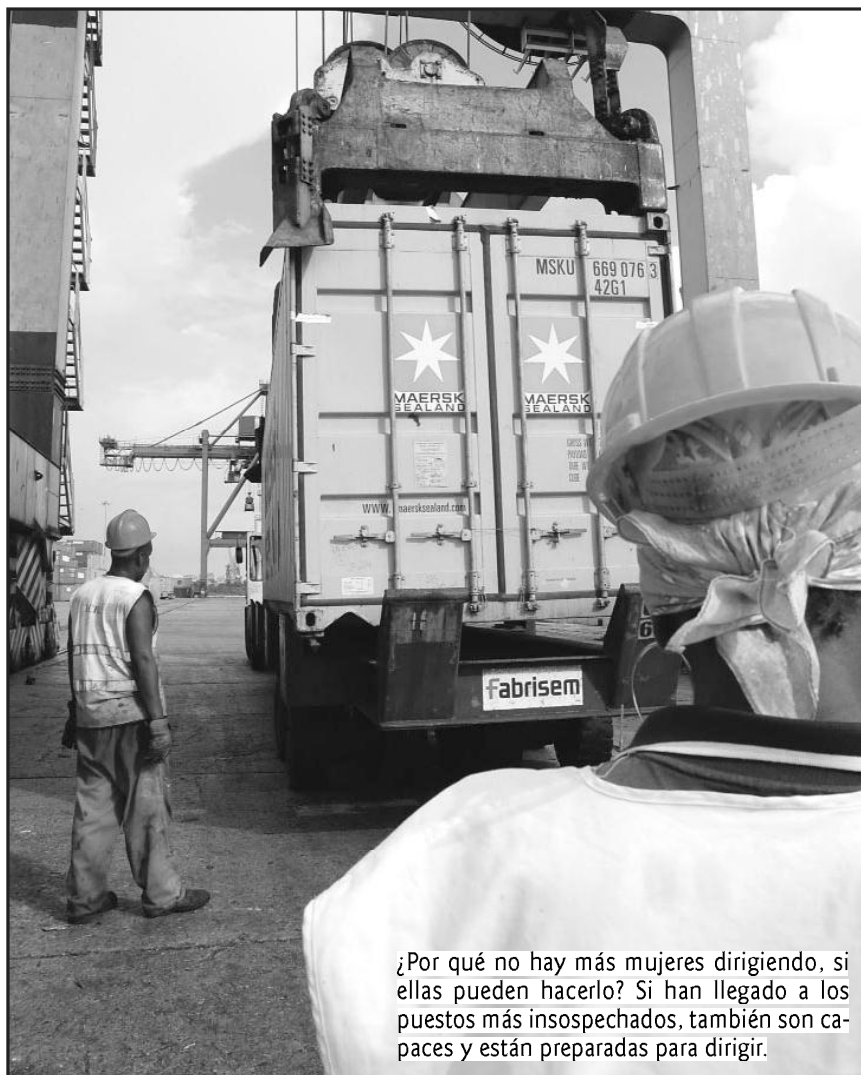
Otro estilo aparece, sobre todo, como aspiración, más que como práctica concreta. Este suele ser más democrático y participativo, apuesta por la dinámica horizontal y de relaciones en equipo de trabajo, con decisiones que se colegian, en tanto se privilegia la labor de grupo.

«Cuando las mujeres entran a la empresa, esos dos estilos ya están allí, por lo que deben optar por alguno. Sucede que, además, el primero es el considerado efectivo, exitoso, y ellas muchas veces sienten que tienen que aprender a dirigir de esa manera», reflexionó la profesora Dalia Virgíli.

Más que un liderazgo diferente, Sonia Gómez Arago, directiva de la empresa comercial Caribex, exportadora exclusiva de productos de la industria pesquera cubana, aboga por una mayor conciencia de las desigualdades y una educación temprana. «Enarboló un liderazgo efectivo y la necesidad de ganar conciencia acerca de que las mujeres podemos llegar y ser

capaces porque con nuestro nivel profesional y cultural podemos desempeñarnos igual», sostuvo. Sonia reconoció, sin embargo, que pese a lo mucho que ellas han

avanzado, las siguen limitando males ancestrales. «Lo primero es querer cambiar, saber hasta dónde llega la raíz del machismo que nos sigue lastrando», afirmó. «También,



¿Por qué no hay más mujeres dirigiendo, si ellas pueden hacerlo? Si han llegado a los puestos más insospechados, también son capaces y están preparadas para dirigir.

disponer de una estructura material y social de ayuda que se ha perdido, como los horarios extendidos en los establecimientos de servicios y la infraestructura que debe estar a disposición de la familia», agregó.

Un rápido sondeo entre las asistentes a uno de los talleres dio como resultado que la amplia mayoría considera a las mujeres con suficientes competencias para dirigir. Entre otras cualidades destacan su iniciativa, organización, planificación, toma de decisiones e innovación.

Favorecer estilos que posibiliten la permanencia de las directivas en sus cargos, una educación no sexista que no reproduzca las desigualdades, un liderazgo con conciencia de género y de las brechas vigentes son algunas de las rutas que podrían contribuir a un mayor y mejor posicionamiento de las mujeres en cargos directivos. También el desarrollo de una estructura que ayude a conciliar mejor o entender menos antagónicamente la vida laboral y familiar, abrir el diálogo de estos temas

en las parejas, romper esquemas en casa, promover estilos de dirección más implicados en el clima de trabajo, así como el conocimiento y dominio de los marcos legales en ese ámbito.

«No habría que considerar las lógicas masculinas como las únicas efectivas, las que funcionan, y sí valorizar más las relaciones laborales, dar crédito al trabajo en democracia, en equipo. Habría que tomar mayor conciencia de las problemáticas a las que nos enfrentamos», resumió de algún modo la profesora Dalia Virgíli Pino.

«Habría también que ir marcando desde la empresa y el espacio público una retroalimentación y una valoración del espacio doméstico y familiar», consideró la psicóloga Rachel Alfonso Olivera, de PsicoGen.

El establecimiento de políticas a favor de la promoción de las mujeres a cargos directivos, la formación en técnicas de dirección y el cambio cultural hacia un modelo más equitativo fueron algunas de las estrategias identificadas du-



Llegar al último peldaño de responsabilidad laboral supone un esfuerzo mayor para ellas, aseguran directivas de diversos sectores.



rante los talleres. En cuanto a lo que habría que cambiar en las instituciones y el ámbito social, hablaron del respeto al horario de trabajo y al de la vida personal, privada y familiar; el cumplimiento de la política de cuadros y sus reservas y un modelo de gestión de recursos materiales y humanos con perspectiva de género. Además, propusieron atender las demandas específicas de capacitación de las mujeres, facilitarles oportunidades de superación, la autonomía empresarial y el empleo de las nuevas tecnologías en función de la toma de decisiones y un mejor uso del tiempo, entre otras acciones positivas. 