

Título: **GÉNERO Y PODER EN LAS ORGANIZACIONES**

Autora: María Àngels Viladot

Edición: 2017
Barcelona: UOC
232 páginas

La psicóloga social española María Àngels Viladot analiza diversos aspectos sociopsicológicos que subyacen en la dificultad para que las mujeres puedan acceder a cargos de dirección en las organizaciones laborales. Esta discriminación es más marcada con la poca presencia en los niveles jerárquicos superiores de los centros de trabajo.

El texto está dividido en nueve capítulos, conclusiones y epílogo. A continuación, se indica los contenidos respectivos

Capítulo I.- Identidades sociales, comunicación y género

Define de manera clara tres conceptos que serán de utilidad para comprender los demás capítulos del libro: identidad social, saliencia, y prototipo

Capítulo II.- Estrategias de gestión de la identidad

Analiza las conductas que normalmente las mujeres utilizan para poder superar su insatisfacción con su identidad social basada en el género. Destaca las estrategias: movilidad individual, creatividad social, y competencia social. Se indaga el sexismo tradicional, con sus supuestos básicos: inferioridad de la mujer como grupo, adecuación a ciertos roles acordes con sus características biológicas, y ser percibidas como "...peligrosas para los hombres y los manipulan pues poseen 'poder sexual' sobre ellos." (p.60). Incluye también observaciones sobre el neosexismo de nuestra época.

Capítulo III.- Discriminación y autodiscriminación de las mujeres en el ámbito laboral

Se focaliza en indagar la discriminación que generalmente se realiza hacia las mujeres al ser difícil ascender a cargos de dirección, en función de los

estereotipos normalmente existentes para desempeñar roles de liderazgo en la organización, los cuales son percibidos como más congruentes con lo que se entiende ser "masculino" en nuestra sociedad. Paralelo a esto se indaga la auto-exclusión de algunas mujeres al evitar asumir riesgos o buscar otros trabajos que no implique competencia.

Capítulo IV.- Diferencias de género en las competencias

Se revisa investigaciones que indican la existencia de una menor preferencia de las mujeres para competir al compararlo con los hombres, siendo más evidente si la competición implica la presencia de muchos competidores. Ellas muestran mejor disposición para competir de presentarse un menor número de competidores. Se esboza explicaciones de la diferencia observada.

Capítulo V.- Conservadores versus liberales

Presenta las diferencias entre los que apoyan mantener el statu quo de los roles de género ("conservadores"), y aquellos que rechazan activamente el statu quo ("liberales"). Estos últimos favorecen decisiones en favor del desarrollo del sector femenino en las organizaciones.

Capítulo VI.- Interacciones entre género y poder: acoso sexual

La autora en este capítulo intenta presentar "... pruebas contundentes de la función del acoso sexual para perpetuar el estatus superior de los hombres en la jerarquía social y mantener a las mujeres 'en su sitio'." (p. 144).

Capítulo VII.- Barreras entre géneros. Teoría de la acomodación comunicativa

Se inicia explicando los conceptos básicos que sustentan la Teoría de la Acomodación Comunicativa, según la cual los sujetos pueden mostrar una cercanía y relajamiento en la comunicación (convergencia), o expresar distancia (divergencia). Luego se aplica la teoría para analizar diferentes tipos de interacción entre hombres y mujeres en contextos organizacionales. También resalta la importancia de las redes de comunicación informal que mantienen los hombres, y su tendencia a excluir al sector femenino quienes pierden así la oportunidad de adquirir información

valiosa. Otro tema indagado es la sobreacomodación que puede ser utilizada por los hombres al comunicarse con las mujeres.

Capítulo VIII.- Contacto intergrupual, género y liderazgo

Examina si la frecuencia de las relaciones entre los líderes hombres y mujeres de una organización, contribuye para una valoración más positiva sobre las mujeres. Las investigaciones existentes al respecto, indican que no es suficiente la frecuencia, y que se debe considerar ciertas condiciones que facilitarían cambios positivos de las actitudes. Algunas de las variables identificadas al respecto son: tiempo prolongado en la relación, actividad de cooperación, apoyo de la organización para la integración, expectativas y experiencias de los participantes, importancia atribuida al contacto intergrupual, identificación de un bien común para ambos grupos (p.ej., imagen de la empresa, mejores salarios), etc.

Capítulo IX.- Liderazgo e identidad de género en las organizaciones

En el presente capítulo se destaca la importancia del liderazgo en la organización, en especial de la máxima autoridad que de poseer como valores la diversidad y democracia, puede contribuir para la aceptación de metas comunes y permitir se respeten las diferencias existentes. También se indaga la ideología conservadora o liberal que profesa los líderes, y sus consecuencias para el progreso de las mujeres profesionales.

Conclusiones y Epílogo

En estos dos rubros, la autora destaca los aspectos más importantes analizados en los diversos capítulos del texto, y llama nuestra atención sobre la institucionalización de normas y estereotipos en la sociedad que favorecen la discriminación hacia las mujeres, y que se mantienen en el tiempo a través del proceso de socialización con la ayuda de: padres, escuelas, medios masivos de comunicación, etc. Otro aspecto que destaca es la presencia del capitalismo neoliberal, el cual "...exige una disponibilidad completa de las personas como condición sine qua non, para una carrera de éxito" (p.219), con consecuencias más negativas para el sector femenino al colocar disyuntivas entre su desarrollo en el trabajo y las responsabilidades en el hogar.

El presente libro indaga un tema muy importante, que afecta a las mujeres, y la vez directa o indirectamente a todos los componentes de la familia. Si bien la intención de la autora no es presentar acciones específicas sobre qué hacer para superar la discriminación, proporciona conceptos e información basadas en investigaciones empíricas, que facilitarían a consultores y asesores diseñar intervenciones más eficaces.

Pensamos que los rubros Conclusiones y Epílogo del libro debió ser un capítulo más para considerar de manera amplia las dimensiones de la sociedad que están íntimamente vinculadas a la discriminación hacia la mujer. En este capítulo también se podría haber indagado con mayor profundidad los vínculos entre trabajo y familia.

Desde la perspectiva del ámbito académico, el libro sería de utilidad para los temas vinculados como: comunicaciones en las organizaciones, interacción de grupos, liderazgo, trabajo y familia, acoso sexual, discriminación de la mujer, etc. También sería útil para la realización de investigaciones en nuestro medio sobre la discriminación de la mujer en el trabajo, para confirmar o modificar lo observado en otros países. Si bien la autora orientó su trabajo considerando a la mujer como principal objetivo de análisis, sería interesante indagar la situación psicológica de los hombres que laboran en contextos con predominancia de mujeres.

Existe una posible línea de investigación que no se menciona en el libro, la cual consiste en indagar de manera específica los casos de mujeres que han logrado superar la discriminación al conseguir cargos altos de dirección en las empresas. A través de entrevistas de profundidad permitiría obtener perspectivas e información sobre los factores personales y organizaciones que han fomentado dicha "desviación". Lo cual a su vez podría servir para elaborar modelos útiles para propiciar nuevas investigaciones y orientar mejores intervenciones con fines de cambio.

Arturo Solf Zárate

Universidad Femenina del Sagrado Corazón UNIFE

arturo.solf@gmail.com