

**LA INTERDISCIPLINARIETAT COM A MOTOR DE CANVI SOCIAL: UNA
APROXIMACIÓ ALS DISCURSOS GERENCIAIS DES DE LA PERSPECTIVA
FEMINISTA**

MARIA MEDINA-VICENT

Universitat Jaume I

medinam@uji.es

Ganadora de uno de los Premios del CES-CV para Tesis Doctorales, tesis defendidas en 2018.

Els escenaris socials, econòmics, polítics, tecnològics i mediambientals que s'obren front a nosaltres al segle XXI són escenaris complexos, amb problemes que superen els límits, a voltes tan rígids, que s'estableixen entre les diferents disciplines acadèmiques. Es tracta de problemàtiques multidimensionals que requereixen de plantejaments que superen aquestes barreres disciplinàries i generen noves mirades, d'alguna forma úniques, pensades per a aportar solucions que tinguin un impacte real en la societat.

Aquesta ha estat la meua intenció central abordant una de les problemàtiques més bàsiques que es generen al món del treball, açò és, aquella referent a la desigualtat de gènere. Es tracta d'un repte que també conté moltes arestes i que precisa establir les preguntes d'investigació de forma clara, concreta i específica. I és que, si bé una de les necessitats clau avui és la del desenvolupament de la mirada interdisciplinària, també és cert que aquesta mirada deu focalitzar en qüestions concretes, susceptibles de ser transformades. La tasca que he tractat de desenvolupar en la tesis doctoral *Gènere i management en el marc neoliberal. Una anàlisi crítica per a l'emergència de lideratges feministes*, es troba alineada amb les qüestions que acabe d'assenyalar. En aquesta tesi he tractat de donar resposta a la pregunta sobre el caràcter del model de dona líder divulgat a través de la literatura gerencial i el seu impacte en la pervivència de valors economicistes i patriarcals en el món de la gestió empresarial i del lideratge.

La pregunta que ací es planteja conté al seu interior moltes altres preguntes complexes, a les que he tractat de donar resposta posant en contacte disciplines com la ètica empresarial, la filosofia feminista, la sociologia, els *Critical Management Studies* i els estudis del lideratge. I és que, tal i com assenyalen Christian Laval i Pierre Dardot en *El ser neoliberal* (2018): "(...) el encierro en campos estancos del saber no es adecuado para pensar la complejidad de los problemas cruciales de nuestro tiempo".

En conseqüència, totes aquestes disciplines han vingut a abraçar-se i discutir entre elles amb l'objecte de reflexionar al voltant de les possibilitats d'articular un lideratge feminista en un marc d'acusat neoliberalisme.

Posar en diàleg disciplines diferents sempre és una tasca arriscada que, o es viu de forma apassionada, o més val deixar estar. Cal remarcar doncs, que el treball establert en aquesta investigació no es pot entendre sense una mirada provinent de les Humanitats, aquest espai tan menyspreat socialment –i en ocasions acadèmicament– que he tractat de reivindicar com a ferramenta essencial per afrontar els problemes socials actuals i en certa forma, d'afrontar també la nostra forma de relacionar-nos amb el món i les persones. La mirada humanística va més enllà d'allò aparent, desvela els indrets desconeguts de les realitats que mirem, però sobretot, ens permet connectar àmbits que abans pareixien ser llunyans, ens permet construir mirades que transgredeixen els límits i que fiquen al centre del pensament a l'ésser humà.

Així doncs, si bé aquest treball tracta de forma vital d'identificar el model de dona líder predominant en l'àmbit empresarial per articular principis d'acció que permetin repensar l'espai de les organitzacions cap a la consecució de la igualtat de gènere; també és cert que al mateix temps es tracta de posar en evidència que realitats complexes, requereixen de disciplines obertes al diàleg, però sobretot, de disciplines que com les Humanitats, posen l'accent en l'ésser humà i en la justícia social.

En resum, una de les intencions centrals que radica davall d'aquest treball és la reivindicació per la necessària interdisciplinarietat de les ciències humanes i socials, i per recuperar el lloc d'importància que tenen aquestes àrees de pensament en la societat d'ahir i d'avui. Demostrant també la vital necessitat del pensament filosòfic a l'actualitat, un pensament que obre espais per a pensar i repensar problemàtiques antigues, però també reptes actuals als quals devem afrontar-nos urgentment.

Aquest treball s'ha desenvolupat en tres moviments principals que tractarem d'abordar breument en aquest article: l'establiment d'un marc teòric i fonamental de caire filosòfic sobre la desigualtat de gènere, l'anàlisi textual de la literatura gerencial, i la reflexió feminista sobre les possibilitats d'articular un lideratge transformador.

Primer moviment. Les arrels modernes de la desigualtat de gènere

Al tractar d'abordar aquesta qüestió ha estat necessari establir una reflexió de caire eminentment teòric i filosòfic que ha donat sentit a la nostra feina i ens ha permès assenyalar les característiques principals de la societat actual, així com les seves problemàtiques derivades d'un model de modernitat inacabat. Analitzar l'herència

moderna en un món global ha estat el pas inicial per a parlar de la separació entre ètica i economia elaborada per l'economia neoclàssica, ja que dita separació encara contribueix a la preeminència de la lògica de *l'homo oeconomicus* en la economia actual. Això unit a la conformació d'un subjecte ciutadà pretesament universal, però amb caires androcèntrics, fa que avui l'àmbit laboral s'hagi convertit en una trampa per al benestar dels individus en general i de les dones en particular.

Per tant, és la confluència entre la racionalitat econòmica instrumental i els prejudicis de gènere fonamentats en part de la teoria moderna els que ens han empès a construir alternatives ètiques, com la que proposa la teoria feminista, que estableix una crítica a tots dos components. Entenem doncs, que la importància d'afrontar aquests dos problemes -les empreses desvinculades de compromisos ètics i la desigualtat de gènere- es fa visible en la consciència social estesa a nivell global sobre els mateixos.

A partir d'aquest marc de reflexió filosòfica s'ha fonamentat l'ètica de l'empresa des d'un enfocament dialògic, és a dir, des de les bases que ens aporta la teoria habermasiana, proposta establerta per l'Escola de València. Aquesta teoria ens ha permès adonar-nos de que l'acceptació del monopoli de la raó instrumental en la vida social, incentiva que els éssers humans siguin percebuts com a mitjans i no com a fins. A més, ens ha dirigit a la recerca de l'emancipació de l'ésser humà, cosa que com la mateixa Escola de Frankfurt es va encarregar d'analitzar, no es va poder aconseguir a través de la primera modernitat. Aquesta emancipació passa per la consecució de l'enteniment intersubjectiu dels éssers que componen allò social, amb l'objectiu de generar consensos sobre les bases de les normes morals que regeixen la vida social.

Dit predomini de la raó instrumental en el món econòmic i social porta aparellada la desigualtat de gènere. Així doncs, part de la nostra tasca ha radicat en reconèixer la igualtat de gènere com una qüestió moral que ha de ser abordada dins de les organitzacions empresarials. En conseqüència, s'ha fet palesa la necessitat d'articular una gestió ètica de les organitzacions amb perspectiva feminista. I és que, només d'aquesta manera es podran tenir en compte els interessos legítims de les dones com un grup d'interès per a l'empresa, al temps que es defineix l'àmbit adequat per a la construcció de la Responsabilitat Social de Gènere.

Segon moviment. Anàlisi de la literatura gerencial dirigida a dones

Un cop establerta la reflexió sobre el marc normatiu, ens hem centrat en analitzar una de les eines més efectives de difusió dels models de gestió empresarial entre la classe directiva, és a dir, la literatura gerencial. Aquesta literatura és un reflex del nou esperit

del capitalisme, ja que legitima la constitució de la identitat neoliberal dels subjectes i influeix en la representació que la societat en general es fa del que és una dona líder. El caràcter prescriptiu d'aquesta literatura ha resultat central per la nostra anàlisi, ja que és una de les eines a través de les quals es reproduïxen les lògiques de poder del món empresarial. Però no només això, sinó que el seu poder simbòlic sobrepassa l'esfera empresarial per influir en els discursos socials.

La nostra aproximació als textos que conformen la literatura gerencial dirigida expressament a dones, ha estat de caràcter qualitatiu, optant per una metodologia que ha permès identificar de forma concreta el llenguatge prescriptiu-imperatiu i avaluatiu radicat en aquestes obres, ja que són aquests fragments lingüístics els que revelen els marcadors enunciatius referits a comportaments, accions i valors sobre els quals s'edifica la noció de dona líder empresarial. A partir de l'anàlisi hem pogut afirmar l'existència d'un caràcter que respon a una lògica tridimensional: un caràcter psicologista, aspiracional i despolititzat que s'articula conjuntament per difondre el llenguatge de l'individualisme i una noció d'autonomia similar a la de l'autoajuda entre els individus. Així, l'autonomia passa a referir-se a l'obligació que cadascú té de carregar amb el pes del seu propi fracàs en el mercat, lògica que respon a les necessitats de la modernitat líquida i al nou esperit del capitalisme.

Així, s'incita a les lectores a que incorporin les barreres de la desigualtat de gènere com a barreres internes que cada dona ha de superar de forma individual i personal. No obstant això, si en el camí l'intent surt malament, les conseqüències seran només responsabilitat seva. Per tant, els subjectes queden desemparats en un context en què les decisions i l'acció vénen, falsament, determinades per la lliure elecció de cadascú. Allò que es prescriu en la literatura gerencial adreçada a dones té més a veure amb l'autoexplotació pròpia del subjecte neoliberal que amb la suposada intenció d'aconseguir la igualtat de gènere.

En aquest segon moviment hem pogut concloure que els valors associats a les dones en el seu lideratge són: pensament relacional, col·laboració, comunicació inclusiva, emoció, empatia i capacitat multitasca; que es corresponen amb l'estereotip de gènere femení tradicional. En el marc neoliberal aquests valors, històricament menyspreats per correspondre a l'àmbit de l'esfera privada, són posats en joc en l'esfera pública amb la intenció de conformar una direcció més efectiva. Per tant, existeix una tendència essencialista en el discurs del management sobre el lideratge de les dones, encara que en ocasions es faci ús d'arguments constructivistes donant lloc a una gran ambigüitat estratègica. Si bé aquest essencialisme pot incrementar la presència de dones en càrrecs de direcció, no conté els elements de transformació

social necessaris per a produir un canvi substancial en pro de la igualtat de gènere a l'empresa.

Tercer moviment. Es pot parlar d'un lideratge feminista?

Un cop identificat el model de dona líder difós a través de la literatura gerencial, hem hagut de contextualitzar aquesta demanda en un marc de sentit concret: la confluència entre neoliberalisme i feminisme. Aquest procés ha estat analitzat des d'una línia de pensament foucaultiana, que entén que el neoliberalisme no és només un sistema d'estructuració mundial o econòmic, sinó que és una forma d'autogovern. D'aquesta manera, el model de lideratge identificat, a l'influir en la conformació de les subjectivitats femenines, respondrà a certes exigències neoliberals que tenen com a objecte construir una subjectivitat que serveixi als interessos d'aquest sistema.

En aquest sentit, hem abordat l'emergència del feminisme neoliberal, exposat sobretot en l'obra *The Rise of Neoliberal Feminism* de Catherine Rottenberg (2018), referit a l'emergència de certs discursos neoliberals dins de la construcció dels subjectes feministes, novetats argumentals que resignifiquen a dit moviment, allunyant-lo de la seua part política i despullant-lo del seu caràcter crític. Aquesta confluència estratègica adquireix sentit en un marc més conegut com postfeminisme, que hem entès com una sensibilitat. El tret distintiu de la cultura postfeminista és la manera en què selectivament es defineix el feminisme com assumit i repudiat a la vegada, és a dir, la invocació del feminisme per part dels subjectes serveix alhora per fer i desfer aquest moviment. En aquest sentit, l'argumentació de la literatura gerencial dirigida a dones contribueix a dita reconceptualització neoliberal del feminisme.

Així doncs, hem tractat de desvetllar que les premisses d'un model de lideratge que respon a la lògica neoliberal basada en els valors de l'autorealització, l'autoexigència i l'emprenedoria no pot obrir pas a una societat més igualitària, ni tampoc a un àmbit empresarial més ètic, ja que anul·la completament una visió col·lectiva dels problemes socials, desarticulant qualsevol possibilitat de lluita feminista. I és que, dit model casa amb el model d'empresa instrumental basada en la lògica de *l'homo oeconomicus* que encara regna en la nostra societat. És en aquest punt on el model adquireix el seu sentit i també les seves possibilitats de transformació, entenem que el model d'empresa i el sistema que l'acullen també precisen ser reformulats. Sent conscients que aquesta tasca excedeix a les pretensions d'aquest treball, hem intentat contribuir modestament a repensar el model de lideratge exclouent que es

desprèn de la concepció de l'empresa com un ens aïllat i obrir pas així a una empresa ètica.

Hem partit del desvetllament del concepte “lideratge femení”, utilitzat tant en la literatura gerencial dirigida a dones com de forma generalitzada en l'àmbit públic, per fer palès el caràcter essencialista que amaga. A més d'acabar amb aquestes construccions dicotòmiques d'allò femení i masculí, un lideratge que pretengui ser feminista ha de tenir una visió multidimensional de la injustícia i estar políticament compromès. En aquest sentit, el lideratge feminista ha de treballar per desarticlar les xarxes de poder ocultes que operen per perpetuar la subordinació de les dones i altres grups. A partir d'aquest treball, hem pogut veure com la proposta d'ètica dialògica pot contribuir a reformular aquesta estructura profunda de l'organització.

Les directrius proposades per a l'emergència de lideratges feministes a l'empresa es centren en diferents components a exercitar: el mentoring entre dones professionals, el replantejament de l'autoestima en termes feministes, el foment d'una cultura de la solidaritat entre dones i la creació de xarxes de suport professional per lluitar contra les estructures de poder desiguals. I és que l'aliança entre dones i altres grups minoritzats es torna necessària per promoure la igualtat, en l'empresa en particular, i en la societat en general. No obstant això, aquesta aliança no es pot entendre en els termes del neoliberalisme sinó com una relació de solidaritat feminista i col·lectiva, que ens permet discernir la importància de conjugar el desenvolupament de la nostra individualitat amb una consciència col·lectiva de ser dones.

Conclusió

La modesta aportació que representa aquest treball dins el camp acadèmic se centra en tres aspectes diferents: pensar les organitzacions empresarials com a entitats morals, desvetllar les premisses neoliberals contingudes en els discursos *mainstream* de la gestió, i revitalitzar el paper del feminisme en una societat altament individualista que impedeix la igualtat.

Amb la realització d'aquest treball hem aconseguit una missió central: trobar sinergies entre una ètica empresarial dialògica i una teoria feminista que transformin les estructures de poder desigual a les organitzacions i rebutgin una construcció essencialista del gènere. Finalment, hem afirmat que hi ha possibilitats de fomentar una gestió de les organitzacions empresarials de tall ètic que incorpori la igualtat de gènere com un valor central, i que alhora, permeti el sorgiment de lideratges feministes que acabin amb les dicotomies i promoguin la justícia social.