

Medio	rhmanagement.cl
Fecha	12-08-2015
Mención	Editorial RHM: Liderazgo femenino. Mención a Marcela Mandiola, académica de la UAH.

Editorial RHM: Liderazgo femenino Opinión

La mujer representa hoy la mitad de los trabajadores en Chile. Ese hecho no fue algo fácil de obtener y se inscribe en un escenario mayor donde cada conquista o avance recuerda una lucha permanente por lograr una mejor posición en un mundo caracterizado por la discriminación y la injusticia contra la mujer. Si hacemos un poco de historia local podemos mencionar que Chile tuvo algún liderazgo en el continente en hitos como la obtención de las primeras médicas y abogado en latinoamérica (las doctoras Eloisa Díaz y Ernestina Pérez en 1887 y la primera abogada en 1892) y a nivel político; Adriana Olgún como ministro (1952) y Michelle Bachelet, como presidente, fueron las primeras mujeres en el continente en obtener ese cargo. Sin embargo, según el mapa el Mapa de Género y Elite de PNUD, las mujeres ocupan una pequeña minoría en altos puestos de poder en el ámbito político, cultural y social, pero donde es más patente esta escasez es en el contexto económico. El Foro Económico Mundial no es muy optimista y de acuerdo al último informe Brecha de Género Global 2014, la brecha de género en participación y oportunidades económicas es ahora del 60% en todo el mundo y si las condiciones se mantiene así, se necesitarían 80 años para cerrarla completamente. En el ámbito organizacional y en nuestro país, cuando analizamos la alta dirección y las posiciones de liderazgo, vemos que las mujeres solamente representan un 5%, y en los cargos de directorios el número se reduce a 3%. “O sea, las mujeres están presentes en el mundo laboral, pero no están en posiciones de liderazgo, o las que están son muy pocas”, señala María José Bosch en su columna. La académica de la Universidad de Los Andes reconoce “evidencia empírica” que demuestra “discriminación y prejuicios al elegir entre candidatos hombres y mujeres”, aunque para la experta no sólo eso explica las razones de la exclusión femenina de las posiciones de liderazgo. Marcela Mandiola, académica de la UAH escribe otra columna desde una mirada muy distinta. Mandiola cita una de las frases más conocidas en los enfoques de género y que pertenece a S. De Beauvoir: “no se nace mujer, si no que se llega a serlo”. Con esto señala que el género es socialmente situado, construido, actuado y corporizado. Esta mirada pone el énfasis más en el “hacer” que en el “ser”. Por eso es relevante revisar los testimonios de cinco ejecutivas de diferentes ámbitos empresariales que definen las circunstancias del liderazgo femenino en sus propias compañías. Karen Molina de Codelco, por ejemplo, indica que “las principales dificultades son luchar contra los paradigmas y/o los prejuicios”. Cosa que para las mujeres requiere un doble esfuerzo. En este número el esfuerzo estuvo en avanzar en un diagnóstico común, pero con especificidades propias del management. No es un intento por dar cuenta de la situación general de la mujer y su vínculo con el

trabajo, es más bien un rescate del discurso de las propias protagonistas: las mujeres ejecutivas que acceden a puestos de poder y su forma de comprender el fenómeno del liderazgo.