



AREA DE  
RELACIONES  
INSTITUCIONALES

## **Liderazgo femenino y definición ideológica**

**UNA REFLEXIÓN SOBRE LA CONSTRUCCIÓN POLÍTICA DEL  
ORGANISO HACIA LA JUVENTUD**

FECHA: 13-08-2016

## Comentario introductorio sobre Plataforma Beijing – ONU

La Plataforma Beijing es una organización auspiciada por las Naciones Unidas desde la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de 1995 que tienes los siguientes espacios de trabajo:

- *Mujer y Medio Ambiente*
- *Mujer y ejercicio del poder en adopción de decisiones*
- *Niña*
- *Mujer y economía*
- *Mujer y pobreza*
- *Violencia contra la mujer*
- *DDHH de la mujer*
- *Educación y capacitación de la mujer*
- *Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer*
- *Mujer y salud*
- *Mujer y medios de difusión*
- ***Mujer y conflictos armados***

He destacado finalmente este punto porque esta Plataforma colabora con las organizaciones y redes de mujeres que toman parte en la *Mesa de negociación de La Habana sobre el proceso de paz en Colombia*. Esta mesa está trabajando en la línea de ofrecer mucho más que una perspectiva de género del conflicto entre el gobierno y la guerrilla, ya que destaca el papel de la mujer en la construcción de la paz.

La perspectiva de género no es sólo una visión transversal de la realidad desde el punto de vista femenino, ya que también incluye la apuesta por modelos de liderazgo, gestión, relaciones y objetivos diferentes, algunos complementarios y otros opuestos a los asociados generalmente al mundo de construcción culturalmente masculina.

Aunque en Extremadura carecemos de conflictos armados o violencia organizada que puedan hacer interesante adoptar una postura de intervención desde esta iniciativa, si es un elemento de sensibilización, información y formación. Las políticas de género en España y Europa se centran en los problemas principales y más graves, seguridad, salud y empleo, con su corolario en violencia de género en todas sus formas, aborto y brecha salarial como referentes.

Sin embargo, falta introducir en la agenda institucional elementos que destaquen las consecuencias de la inclusión de la mujer en la gestión pública, el liderazgo político y social o la empresa. Aunque hay estudios en este sentido que teorizan, la carga principal se centra en las referencias al techo de cristal en mayor medida que en los efectos positivos para las organizaciones e instituciones.

## Liderazgo femenino en el pasado

Es por ello que considero interesante que el CJEx tome parte en la difusión de los valores del liderazgo femenino no como elemento de empoderamiento femenino exclusivamente sino como efecto sobre el conjunto social, administrativo y empresarial. La referencia que hago al papel de la mujer como constructora de la paz es por el gran impacto que puede tener y ser el elemento vehicular para captar la atención sobre el asunto.

La visión de la mujer como plañidera que espera al hombre guerrero ha quedado muy atrás y se reduce a naciones donde la paz y la estabilidad mantienen los conflictos armados muy lejos. Por el contra es la que más padece sus consecuencias, desde muertes por ejecuciones sumarias, genocidios, violaciones, secuestros, esclavización sexual o simplemente asumiendo el peso del trabajo en solitario.

Hay pocos ejemplos de liderazgos femeninos con consecuencias armadas destacables y quizá el más llamativo lo encarna Margaret Thatcher durante su mandato como *Premier* con el conflicto de las Malvinas. Analizando someramente este conflicto y tomando en cuenta que la *Premier* conservadora fue conocida como la *Dama de Hierro*, podemos extraer algunas conclusiones:

- La guerra se inicia por Galtieri, Tt. General y prototipo de autoritarismo y represión
- Motivo táctico para distraer el descontento de la población
- Cultura de odio exacerbado contra el R.U., ausencia de diálogo y postura beligerante en el ejercicio del poder.
- Thatcher ofrece una respuesta defensiva
- La *Premier* pone en valor la diplomacia antes de la acción armada
- La acción militar cesa cuando se recupera el territorio británico, sin acudir a represalias

Sin duda Thatcher es el referente de la primera generación de mujeres introducidas en el mercado laboral de definición masculina con la adopción de medidas muy tímidas en los sistemas de *bienestar* con el fin de impulsar el desarrollo económico. Sin embargo, los patrones de conducta y los referentes sociales de la época siguen generando dos perfiles de mujer realizada. Uno de ellos es el conservador-religioso, que la asocia al cumplimiento de los deberes propios de la sociedad patriarcal. Por otro lado, encontramos el perfil de realización por el trabajo donde en competencia en las estructuras laborales y de poder definidas por hombres y para hombres, logra abrirse paso.

Por el contrario, en la actualidad encontramos la propugnación de un feminismo que toma como referente nuevos modelos de liderazgo, de gestión y de relaciones humanas, sociales y laborales, donde la femineidad se desarrolle plenamente en igualdad y suponga apoyarse en nuevos valores.

## Liderazgo femenino para el nuevo siglo

Frente al liderazgo masculino o masculinizado basado en objetivos por victorias menos centrado en las consecuencias inmediatas, el femenino se apoya en el **avance por**

**la adaptabilidad al medio.** En la actualidad global con una esperanza de vida creciente y la desaparición de los conflictos armados en los espacios de mayor libertad e independencia femenina, este liderazgo se revela como el más eficiente y efectivo. La capacidad de armonizar los planes a largo, evitar la confrontación y centrar las victorias en la pervivencia orgánica por adaptabilidad al medio. Los mercados modernos apuntan a que es más fácil crecer por adaptabilidad al entorno cambiante que por ataques frontales contra oponentes y competidores industriales o comerciales.

Otro de los nuevos valores del liderazgo femenino se centra en el **enfoque humano** de la gestión, centrado en la comprensión e integración de los equipos, desarrollando dinámicas que van desde los rhh hasta la asimilación ideológica a todos los programas del *comunitarismo* de base. Esta estructura basada en círculos de integración, estímulo de la pertenencia participativa e inclusiva, generan modelos de trabajo donde el concepto de **felicidad se revela como el elemento principal de eficiencia corporativa.**

La tercera dicotomía que podemos destacar en la diferencia entre los modelos de liderazgo femenino masculino lo encontramos en la oposición de la comunicación a la difusión y propaganda. La fuerte cultura homogénea que enaltece el patriarcado cierra como un corsé los objetivos individuales y colectivos, negando una comunicación bidireccional y poniendo el acento en la propaganda. La integración de la mujer en las estructuras de liderazgo las tornan más accesibles y comunicativas, favoreciendo procesos de feedback. Esto se debe a que la mujer tanto a título individual como colectivo ha representado una minoría en los espacios de poder, lo que ha facilitado la integración de sus intereses con los de otras minorías o grupos excluidos de la agenda política. La tradicional vinculación de feminismo con el movimiento democrático y la posterior aparición de doctrinas como el feminismo marxista, han acentuado las posiciones de vanguardia política hacia la apertura del sistema de mercado cerrado.

Un hecho singular es la diferencia en la cúspide, revelándose la representación de intereses y el liderazgo femenino mucho más predispuesto al diálogo, al trabajo en red y a la colaboración que a la confrontación frontal. Lejos de ser común, cuando una corporación o institución pública adopta liderazgos femeninos tiene más opciones de consensuar objetivos comunes o resolver conflictos que manteniendo los estándares de medida de fuerzas, victoria-renuncia, o represión. En la política pública ofrece una oportunidad primordial que incluso en el caso del CJEx debe ser aprovechada, visibilizada y puesta en valor como referente.

Finalmente tomamos la cuestión personal, donde el liderazgo como modelo social es plenamente asumido por el modelo femenino frente a la hipocresía inherente al propio del patriarcado. Ejemplo de falta de sintonía entre vida personal y liderazgo lo representa la oposición al divorcio de los partidos conservadores y la proliferación de los mismos entre sus filas, así como el extendido discurso feminista en muchas organizaciones de izquierda donde persiste el machismo entre muchos de sus líderes con manifestaciones incluso públicas. Por el contrario, el liderazgo femenino se sustenta en la disciplina, la firmeza y el control del grupo desde el ejemplo personal.

### Propuesta:

Aunque el feminismo no es una doctrina política que solo pueda ser seguida y defendida por mujeres, es evidente que el hecho de que la Presidencia del CJEx recaiga en una mujer no es un elemento tangencial a obviar. Al contrario, es evidente que debe ser aprovechado para ensalzar los valores del liderazgo femenino, su desarrollo teórico llegado el caso y la asunción de compromisos concretos en la materia. A grandes rasgos se pueden resumir las acciones en los siguientes puntos:

- Acciones formativas y divulgativas sobre el liderazgo femenino
- Encuentros, acuerdos y firmas de compromisos en la materia
- Feminismo para hombres

El objetivo final de estas acciones deben ser las de integrar a escala local y regional a cuantos apuestan por una sociedad igualitaria donde los valores relativos al liderazgo sean la suma de los perfiles masculino y femenino sin menoscabo de ningún grupo o colectivo.

#### *Efectos sobre definición institucional*

El liderazgo femenino y sus valores adoptados por las instituciones con independencia del género de su titular es el principal recurso para afrontar las estructuras mutables e imprevisibles de la sociedad global. Esta afirmación, como compromiso, tiene fuerza suficiente como convertir a la institución que la enarbole y trabaje sobre ella en un referente importante en la materia.

El efecto sobre el CJEx puede ser importante si el desarrollo de la misma se convierte en enseña del organismo y a la vez se realiza una apuesta decidida por su difusión. Es además este tema un elemento de trabajo para multitud de organizaciones internacionales que pueden estar interesadas en desarrollar acciones o planes en el espacio de Extremadura, lo que supondría un espaldarazo importante para nosotros.

A la relación de documentos de referencia del CJEx:

- Documentos de Bases
- Estatutos
- Planes de trabajo

Deberíamos podríamos añadir más documentos como:

- Código ético del Organismo
- Modelo de gestión, administración y liderazgo
- Carta de compromisos institucionales (que ha de recoger todos aquellos que el CJEx suscriba con entidades sectoriales en materias como Mº Ambiente, Igualdad, Infancia,...)

Es cierto que el contenido de estos tres documentos finales está recogido en gran medida en el Documento de Bases, los Estatutos y los sucesivos Planes de Trabajo, sin embargo es de



interés por transparencia y simplicidad de información definirlos de modo diferenciado, facilitando así su comprensión y empleo, tanto por los miembros del CJEx, entidades, como referente para otros colectivos y especialmente hacia la juventud en su conjunto.

El efecto político de mantener estos documentos, su invocación en el desarrollo de la actividad del organismo, así como su difusión y propaganda entre la juventud extremeña puede facilitar la definición de la institución y su posicionamiento como referente no solo a efectos de administración bajo premisas de cogestión y codiseño de políticas públicas como se aboga en el **Diálogo Estructurado**, sino sobre elementos de mayor calado a nivel político e ideológico. Hago destacar este segundo elemento ya que el CJEx no es un organismo de carácter administrativo, no cumple funciones burocráticas de relevancia externa, así como no presta ningún servicio por competencia, ya que la prestación compete a la Dirección General – Instituto de la Juventud. Este organismo al ser preferentemente político debe hacer hincapié en la defensa sectorial de la juventud e incidir en cuestiones programáticas, por lo que adoptar medidas en ese sentido le confieren no sólo mayor relevancia sino la consecución de sus objetivos.