

Liderazgo y género: mucha tela para cortar...

¿Hay espacio hoy en día para el ejercicio del liderazgo sin una perspectiva de género?

En las últimas semanas tuve oportunidad de asistir a la proyección de Bombshell, traducida aquí como El Escándalo, y de ver los diez capítulos de The Morning Show (TMS) por Apple TV+. Ambas producciones, entretenidas y recomendables, presentan y tematizan la cuestión de las relaciones de género en el mundo del trabajo, sus límites y sus implicancias. Tanto en una como otra producción, lo que queda claro es que la ética que rige los actos de los líderes permea a sus organizaciones y acaban por instaurar culturas que hacen posibles ciertas acciones e inhiben otras, definen lo aceptable y lo no admisible, establecen, en definitiva, la diferencia entre el bien y el mal.



El film y la serie muestran, en el escenario de las relaciones asimétricas propias de las estructuras jerárquicas, cómo el cambio de posicionamiento de algunas mujeres desnaturaliza y condena comportamientos que eran habituales y aceptados como parte del “así son las cosas por acá”. Para nuestra profesión, esto último es sinónimo de cultura organizacional. Pero ninguna cultura escapa a las transformaciones sociales de su entorno.



Muchos directivos nos manifiestan su interés por preparar a sus líderes para gestionar con las nuevas generaciones, con la incertidumbre, con el cambio continuo, con las nuevas TICs. Pocos, muy pocos, o deberíamos ya estar escribiendo poc@s, muy poc@s, nos reclaman que preparemos a sus líderes para revisar su posicionamiento personal frente a las cuestiones de género y para que lideren en consecuencia.

Ante la proximidad de un nuevo 8M, hacemos votos para que esto empiece a ser una exigencia universal en la formación de líderes en todos los niveles de todo tipo de organizaciones.