



Intersecciones y conexiones entre la transformación organizacional y el feminismo

Actividad en el marco del X Foro de Igualdad 2013 – Emakunde



Explorar el espacio compartido entre la transformación organizacional basada en personas y las aportaciones feministas comenzó siendo una idea-proyecto que se ha ido cocinando a fuego lento. **Silvia Muriel** e **Izaskun Merodio** trabajaron en el proyecto **Investigación Acción Participativa Nuevos Enfoques Empresariales, Nuevos Recorridos hacia la Igualdad**, financiado por Emakunde, cuyos resultados presentaron en la pasada edición IX del Foro de Igualdad.



A este camino exploratorio se une ahora **Maite Darceles**, y entre las tres planteamos esta actividad que consiste en cruzar pensamientos y reflexiones para compartir y enriquecer los discursos y las prácticas que se desarrollan desde estos dos ámbitos.



La **transformación organizacional basada en personas** reivindica el protagonismo de la persona como eje sobre el que articular los procesos de relación, gestión y dirección. Partiendo de los esquemas empresariales próximos al paradigma industrial-capitalista que son mayoritarios, la denominada sociedad del conocimiento requiere atender los contextos en los que las personas viven, piensan, crean, se relacionan y construyen conocimiento con otras. Contextos que chocan con la cultura actual del trabajo, con las organizaciones compartimentadas y con las relaciones basadas en la jerarquía.

El desarrollo capitalista ha dado lugar a una *forma-trabajo* donde la persona se divide según el contexto, y en el ámbito laboral, pasa a ser trabajadora, profesional, directiva, con todas las connotaciones y etiquetas añadidas. La persona queda *fragmentada*, la vida se fragmenta, se parcela en compartimentos espaciales y temporales; y, entre otras muchas consecuencias de esta parcelación, aspectos innatos de la persona como la iniciativa, la creatividad, la capacidad de innovar, la capacidad de relación y comunicación genuina, quedan mutilados dentro del fragmento del '*personaje* trabajador/a', 'profesional' o 'directivo/a'. Todo esto –que ya no nos sorprende ya que es cada vez más evidente, más obvio–, genera personas estresadas, cuando no enfermas o enfermizas, cuya cura *radical* tendrá que ver con vivir íntegramente, sin fragmentación, pero no con la evasividad individual y autocontrolada a la que se llama desde posturas adaptativas, conformistas y acriticas.

En esta sociedad, la persona como tal, como integridad, y como sujeto y objeto de cuidados, queda ignorada. Y ello implícitamente supone también mantener invisibilizadas y sin reconocimiento social tantas y tantas tareas de las que un mayor peso recae en la mujer, constituyendo éste un importante foco de desigualdad.

La empresa, el entorno laboral, constituye también un foco de desigualdad. Por ello, se proponen metodologías y planes para guiar procesos de igualdad que mejoren el acceso, promoción interna, formación, seguridad, salud y acceso a puestos de dirección de las mujeres dentro de las organizaciones. Pero sabemos que esto no es suficiente para la transformación social a la que aspiramos, sobre todo, si los avances se producen sin cuestionamiento de los valores y prácticas del modelo empresarial heredado.

Las organizaciones y las sociedades desaprovechan –despilfarran– el potencial contenido en sus personas, tanto de hombres como de mujeres (aunque por múltiples motivos decimos que más, si cabe, el de las mujeres). Y lo hacen de manera sistemática. Ya que esta es una situación *sistémica*, no accidental, sino *consustancial* del sistema en el que vivimos. Así, para trascender o superar esta situación hemos de movernos en los *límites* del sistema actual. Y en estas fronteras es factible el encuentro con otros movimientos que buscan también la centralidad de la *persona*, la centralidad de la *vida*, trascendiendo las lógicas imperantes del sistema... Así, en estas fronteras, queremos encontrarnos con el **feminismo**, con quien intuimos que tenemos mucho de qué hablar.

- ¿Existe este diálogo pendiente entre el feminismo y la transformación organizacional? ¿Dónde están las intersecciones, los puntos de fricción y las desconexiones? ¿Qué vías puede abrir este diálogo?
- ¿Un proceso de transformación organizacional basado en personas cuestiona *per se* las bases de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ¿Siendo la construcción genuina y colectiva uno de los pilares de la transformación organizacional, se están abordando los estereotipos y los roles asociados al género? ¿De qué herramientas o medios puede disponer la persona facilitadora para promover procesos hacia la equidad de género sin que ésta sea una demanda explícita?
- ¿La incorporación paritaria o equilibrada de ambos sexos a puestos de dirección garantiza directamente un cambio cultural hacia formas de gestión más cooperativas y participativas? ¿La posibilidad real de la conciliación y equilibrio entre la vida personal y laboral no viene dada por la corresponsabilidad de una multitud de agentes, entre los que se encuentra la empresa y su modelo de gestión?

Sobre estas y otras preguntas reflexionaremos en este espacio. Trataremos de generar conversaciones, compartir experiencias y conocimiento a este respecto en este barrio global como lo es Internet. Todo un reto. Pretendemos aprender, compartir, dialogar... y sembrar algunas semillas que en algún momento florecerán en formas que hoy no imaginamos. Te hemos dejado la puerta abierta, y si no, sabes que la llave está debajo del felpudo. Será un placer contar con tu participación.

Silvia Muriel, Izaskun Merodio y Maite Darceles

Los diálogos se desarrollarán en los espacios web www.ncuentra.es y www.hobest.es a lo largo del mes de octubre y www.scoop.it/t/femin servirá de repositorio.

Puedes utilizar el hashtag **#begifem** para tus mensajes en las redes sociales.