



MEDINA-VICENT, Maria (2020). *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista*. Granada: Comares.

Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista es el primer libro de Maria Medina-Vicent, profesora de filosofía en la Universitat Jaume I de Castelló. En él se recogen algunos de los hallazgos de su tesis doctoral, premiada en repetidas ocasiones, por ejemplo, con el premio a tesis doctorales en la categoría de Humanidades de la Real Academia de Doctores de España en 2018. La obra analiza en perspectiva feminista la literatura gerencial dirigida a mujeres y los *bestseller* de temática feminista, mostrando sus similitudes y diferencias, y su impacto en las identidades o subjetividades de las mujeres. Estos géneros literarios son sintomáticos de un imaginario social, y al mismo tiempo, productores de este, dispositivos para su supervivencia y expansión. En el primer caso, libros como *Lean In* (2013) de Sheryl Sandberg representan manuales de autogestión con prescripciones para que las mujeres triunfen en el mundo empresarial y superen individualmente los obstáculos propios de la desigualdad entre hombres y mujeres. La autora argumenta que el segundo grupo de libros, como *Todos deberíamos ser feministas* (2014) de Chimamanda Ngozie o *Diario de una rebelde: Guía de insumisión y supervivencia* (2019) de María Murnau, siguen en cierto modo la estela del primer grupo, dado que se articulan como manuales de autogestión para ser una “buena” feminista. Esta conexión explica el título de la obra. En lo que sigue

recogeré y comentaré alguna de sus ideas clave, como invitación a su lectura.

En el primer capítulo, titulado “Los discursos de la gestión empresarial”, se define y presenta tanto el neoliberalismo como la literatura gerencial a modo de introducción o contextualización. Por un lado, se define el neoliberalismo como sistema y estructura que se caracteriza por el incremento del poder financiero sobre lo económico, lo político y lo social. Por otro lado, el neoliberalismo es al mismo tiempo un modo de vida articulado por las nociones de libertad, cálculo y obediencia, de acuerdo con la concepción foucaultiana de los procesos de gubernamentalidad. Como es sabido, lo que en el keynesianismo corría a cargo del Estado y más tarde de las empresas, ahora corre a cargo del individuo. Así, la precariedad deviene un mecanismo disciplinario de las subjetividades. En el libro se privilegia esta segunda dimensión normativa y configuradora de las identidades que subyace al orden sistémico del neoliberalismo, mostrando cómo este imaginario ha colonizado parte del feminismo. En concreto, la autora argumenta que, ya sea en términos más tímidos como los del apoyo al concepto “igualdad de género”, o más políticamente comprometidos como los de reivindicarse como mujer feminista, la identificación con la causa en muchos casos no está siendo un obstáculo para que cada mujer sea “empresaria de sí misma”, es decir, se gestione a sí misma y todos los ámbitos de su vida como si fuera

una empresa, en términos de coste, riesgo y beneficio. La literatura gerencial cumple así un importante papel como herramienta de expansión de esta lógica. Estas identidades despolitizadas son un principio rector del neoliberalismo, e incluso una condición de posibilidad y supervivencia, cuestión que prolongará en el cuarto capítulo.

El segundo capítulo, “La literatura gerencial dirigida a mujeres”, se concentra en analizar las circunstancias concretas que permiten el auge de estas publicaciones dirigidas a mujeres, así como sus antecedentes, y se presentan las figuras más relevantes de este tipo de gurús empresariales, como la célebre directora ejecutiva Sheryl Sandberg. Una de las cuestiones clave que señala la autora es que esta literatura se publicita como elaborada por mujeres y específicamente dirigida a mujeres, frente a la falsa universalidad de la literatura gerencial en abstracto, que se encuentra elaborada y protagonizada por hombres, como Jeff Bezos o Warren Buffet. Este sesgo androcéntrico reproduce una masculinización del poder empresarial, mientras que las mujeres son construidas como alteridad. Por otro lado, la literatura gerencial dirigida a mujeres sólo es posible una vez inaugurada la incorporación de las mujeres a los cargos de dirección empresarial, y de hecho, parte de ella consiste en biografías de ejecutivas, como modelos de inspiración para su imitación. En el capítulo se presentan numerosos ejemplos de las gurús del liderazgo y del *management*. La gran mayoría de ellas se encuentran en el mundo anglosajón, como consecuencia del evidente imperialismo cultural y gerencial. Ahora bien, a mi juicio, un gran acierto de la obra es que se presta atención al contexto español, recalando la importación de estos discursos. En el caso español pueden señalarse figuras del ámbito académico como Nuria Chinchilla, así como el auge del asociacionismo entre mujeres empresarias, por

ejemplo, la Asociación Española de Mujeres Empresarias (ASEME). Como apunta la autora, nuestro contexto reproduce tres características nucleares del anglosajón: la defensa de la existencia de un liderazgo femenino, la preocupación por la conciliación y una noción de familia tradicional.

En el tercer capítulo, “Una mirada feminista a los discursos gerenciales”, se emplea una muestra de seis obras de literatura gerencial, entre las cuales cabe subrayar *Women Who Work* (2017) de Ivanka Trump. La autora extrae y analiza las prescripciones presentes en estas obras con el objetivo de identificar los valores seleccionados en estas obras para construir el modelo de mujer líder, resaltando su correspondiente componente normativo y valorativo. La temática central de estas obras en sus inicios es el liderazgo femenino. La autora muestra cómo, sobre todo a partir de los años noventa, gran parte de esta literatura hace gala de un marcado corte esencialista, siendo su tarea el promover y mantener la feminidad tradicional en dicho modelo de liderazgo. Discursivamente, la estrategia consiste en la puesta en valor de sus capacidades “femeninas”, tradicionalmente menospreciadas, como la intuición, la capacidad multitarea, la empatía o el cuidado, mediante su mercantilización. En algunos casos se parte de la asunción de que sencillamente hombres y mujeres no son iguales y no deberían pretender serlo, y al mismo tiempo, se recurre a una supuesta diferencia cerebral entre hombres y mujeres, perpetuando un neurosexismo acrítico (Medina-Vicent y Pallarés-Domínguez, 2017).

A mi juicio, uno de los problemas de mayor interés en la obra es el discurso sobre la conciliación, la maternidad y la familia. Aquí también la autogestión coloniza hasta los ámbitos más íntimos de la vida, por ejemplo, se recomienda “casarse bien”, encontrar

la pareja correcta que apoye las aspiraciones laborales de la mujer y que colabore en la gestión de la familia. La maternidad es interpretada como una toma de riesgos que ha de ser calculada y planificada con detalle: en el libro de Ivanka Trump se anima a que las mujeres hablen de sus “opciones de fertilidad” con sus médicos y que tengan un plan de respaldo. La noción de reloj biológico impulsa así industrias como la congelación de óvulos, destinadas en parte a que las mujeres puedan posponer su maternidad hasta el momento en que puedan permitirse ser madres, laboral o económicamente. Las autoras de esta literatura gerencial son, por supuesto, conscientes de que los planes de maternidad suponen una vulnerabilidad para las mujeres en el mundo laboral, pero se acepta una responsabilidad personal para su resolución, por ejemplo, saber organizarse mediante rutinas u horarios, o conciliar gracias a otras mujeres, recurriendo al servicio doméstico —la mayoría de las veces precario— de mujeres migrantes para el cuidado de los hijos e hijas y el mantenimiento del hogar. No obstante, estas soluciones son individuales, no suponen ningún progreso en materia de igualdad, e incluso pueden acrecentar desigualdades globales, por ejemplo, entre Norte y Sur. Como señala la autora, estos problemas sociales deberían ser tratados por la ética de las organizaciones, la política de las empresas y encontrarse en la agenda de los sindicatos.

En el cuarto capítulo, “Identidades despolitizadas”, se analiza el impacto de esta literatura, su papel como mecanismo de poder y sus consecuencias en la despolitización y psicologización de las identidades o subjetividades, en relación con lo que se ha venido a denominar en la investigación feminista como “feminismo neoliberal”. En este capítulo, la autora desvela los modos y las estrategias mediante las cuales la litera-

tura gerencial patologiza el descontento de las mujeres, alejándolas de la lucha feminista por la igualdad. Aquí Maria Medina-Vicent recupera con gran acierto una cita de *Lean In* de Sandberg, “Whenever possible, women should substitute ‘we’ for ‘I’”. Tanto las autoras de esta literatura como sus lectoras son conscientes de las desigualdades de género, pero se presentan como barreras internas u obstáculos a superar individualmente a través del esfuerzo y la autosuperación, y así se abandona la conciencia feminista. Este proceso de despolitización opera mediante una psicologización de los problemas, y es que en la literatura gerencial se recomiendan los mismos recursos que en la autoayuda: mindfulness, gestión emocional, gimnasia cerebral, gestión del tiempo. Se sustituye así la consecución de la justicia social por la ganancia de la felicidad personal.

Por último, en el capítulo final, dedicado a “El feminismo como autogestión”, se analiza la banalización e hipersimplificación de las ideas feministas en la reciente proliferación de obras que tienen por objetivo difundir el feminismo entre el público general. En este capítulo se demuestra el ojo clínico de la autora, que ha sabido percatarse y analizar con agudeza los paralelismos entre la literatura gerencial y los *bestseller* feministas, motivo por el cual decide denominar a esta última “literatura gerencial feminista” o “literatura de autogestión feminista”. Estos dos fenómenos editoriales no están separados en ningún caso, sino que, como mínimo, funcionan como contrapunto y ambos cohabitan en la deriva neoliberal del feminismo. El extenso análisis de *Feminist Fight Club. A Survival Manual for Sexist Workplace* (2016) de Jessica Bennett sirve como hilo conductor a lo largo del capítulo para desarrollar los argumentos de Maria Medina-Vicent, entre muchos otros ejemplos. La autora muestra cómo estas obras son, en realidad, manuales

para gestionar el feminismo, o para ser una “buena” feminista, como si el feminismo fuera una dimensión más a gestionar en nuestras vidas. Me parece destacable en nuestro contexto el caso de *Diario de una rebelde* (2019) de María Murnau, en el que se tratan cuestiones como “Cómo cambiar tu entorno poco a poco” o “Cómo construir una relación igualitaria”. Del mismo modo, se ha ido desarrollando toda una línea editorial de manuales para educar en valores igualitarios a niños y niñas, así como obras destinadas al público infantil que consisten en la puesta en valor de figuras de mujeres y sus aportaciones en distintos campos, como el científico, con el objetivo de crear referentes para las niñas y cultivar sus ambiciones profesionales y vitales. Como señala la autora, estas publicaciones surgen en un clima de popularización del feminismo y de creciente conciencia social, que ha de ser celebrado, pero levanta al mismo tiempo importantes desafíos éticos, especialmente cuando la estrategia planteada es ofrecer soluciones individuales a problemas colectivos y estructurales. Al final de este capítulo, la crítica va acompañada de una propuesta propia, nutrida por las bases que nos otorga la teoría feminista. La autora reivindica la necesidad de (1) replantear el liderazgo de las mujeres desde el feminismo (2) reconocer la interdependencia y el vínculo como núcleos potenciales de subversión, para lo cual se recurre a la obra de Judith Butler (2015), y (3) profundizar en la solidaridad y la sororidad, a tenor de la ética de la solidaridad propuesta por Amelia Valcárcel (1996) y la autoestima feminista basada en la sororidad de Marcela Lagarde (2000).

Podemos concluir, por tanto, que la obra de Maria Medina-Vicent pone el foco en dos tipos de literatura que reflejan el imaginario social, pero también tienen el poder de transformarlo. En su contenido mayoritario,

la literatura gerencial dirigida a mujeres despolitiza el feminismo al redefinirlo como una llamada al emprendimiento, la autogestión y la autoexigencia, todo ello acrecentado por la cultura de la felicidad y el uso de la libre elección como mantra. Las representaciones que se elaboran sobre las mujeres en este tipo de obras no contribuyen necesariamente a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad, dado que se perpetúan roles asimétricos y desiguales. En todos los casos, la crítica y la ética feminista siguen siendo imprescindibles para trabajar colectivamente por otro mundo posible. A mi juicio, el libro de Maria Medina-Vicent posee la virtualidad y el gran mérito de inaugurar una fecunda línea de investigación en el ámbito hispanohablante, y de ser un trabajo que no sólo aboga por la interdisciplinariedad sino que realmente la practica, entre la filosofía feminista, la sociología y los estudios críticos del *management*.

Referencias

- Butler, J. (2015), *Notes Towards a Performative Theory of Assembly*, Boston: Harvard University Press.
- Lagarde, M. (2000), *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*, Madrid: Editorial Horas y Horas.
- Medina-Vicent, M. (2020), *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista*, Granada: Comares.
- Medina-Vicent, M. y Pallarés-Domínguez, D. (2017), “Las huellas del neurosexismo en la literatura del management dirigida a mujeres”, *Política y Sociedad*, 54(2), 683-705.
- Valcárcel, A. (2018), *La política de las mujeres*, Madrid: Cátedra.

Marina García-Granero
(Universitat de València)