VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2014.

Estereotipos de género y liderazgo femenino.

García Beaudoux, Virginia.

Cita:

García Beaudoux, Virginia (2014). *Estereotipos de género y liderazgo femenino. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-035/502

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/ecXM/eQt

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org.*

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y LIDERAZGO FEMENINO

García Beaudoux, Virginia
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Argentina

RESUMEN
En el presente trabajo se discute el concepto de estereotipos de género y su vinculación con los prejuicios negativos y minusvaloración del liderazgo femenino. Se presentan los resultados de un sondeo de opinión que pone en evidencia la marcada presencia de estereotipos de género en diversos ámbitos de actividad, mantenidos tanto por varones como por mujeres. Se reflexiona acerca de las consecuencias de los estereotipos de género en los estilos de liderazgo femenino

Palabras clave
Estereotipos de género, Liderazgo femenino

ABSTRACT
GENDER STEREOTYPES AND WOMEN'S LEADERSHIP
In this paper the concept of gender stereotypes and its relation to negative prejudice and minusvaloration towards female leadership is discussed. The results of a survey are analyzed. They corroborate the existence of strong gender stereotypes, and also that they are maintained both by men and women. The consequences of gender stereotypes on female leadership styles are discussed

Key words
Gender stereotypes, Female leadership

1. **Liderazgo femenino: el problema de los estereotipos de género**

Los estereotipos de género son una de las múltiples causas que subyacen al hecho de que las mujeres enfrenten más obstáculos que sus pares del género opuesto a la hora de ocupar posiciones de responsabilidad, tanto en el ámbito político como laboral (Molero, 2004). La inequidad existente suele descansar en una asociación positiva que se realiza entre el liderazgo y los rasgos atribuidos típicamente al estereotipo masculino tales como la agresividad y la competitividad y, a la vez, negativa con cualidades adjudicadas al estereotipo femenino como serían la sumisión y la debilidad. Los estereotipos son imágenes socialmente compartidas, rígidas y generalizadoras, respecto de los rasgos que en una comunidad se afirma que poseen las personas que forman parte de un determinado grupo social. Los estereotipos de género son una clase de estereotipo. Se caracterizan por contener un conjunto de creencias acerca de los atributos que se consideran típicos de varones y mujeres. Están conformados por dos dimensiones, una descriptiva y otra prescriptiva (Burguess y Borgida, 1999). La dimensión descriptiva alude a las características que se adjudican de cada género. Por ejemplo, el componente descriptivo del estereotipo femenino incluye la percepción de que las mujeres son débiles, emocionales, afectuosas, comprensivas, maternales, sensibles (Cuadrado Guirado, 2007; Silván Ferrero, Cuadrado Guirado y López Sáez, 2009). El componente prescriptivo se deriva del descriptivo, e indica cómo se supone y espera que deberían ser y comportarse varones y mujeres. Por ejemplo, de la creencia descriptiva de que las mujeres son afectivas y comprensivas, deriva la prescripción de que las mujeres deben tener habilidades interpersonales, ser amantes de los niños, sensibles y complacientes (Prentice y Carranza, 2002). Cuando se refiere al poder o a la ambición económica, se conciben como algo natural y positivo en los varones, mientras que como una desviación en las mujeres. De ese modo, cuando las mujeres ocupan posiciones de liderazgo, desafían la prescripción del estereotipo correspondiente a su género. La contrapartida suele ser el rechazo social (Cuadrado Guirado, 2011; D'Adamo, García Beaudoux, Ferrari y Slavinsky; 2008). Las mujeres que son competentes en posiciones de liderazgo, tienden a ser desaprobadas personal y socialmente porque, tal como indica la "Teoría de la congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos" (Eagly y Karau, 2002), su comportamiento desafía las creencias socialmente compartidas y prescriptivas de lo que es una conducta deseable en el género femenino (Cuadrado Guirado, 2007). En las próximas páginas se presentan los resultados de un estudio que analiza el problema de los estereotipos de género en nuestra sociedad actual, y se discuten algunos problemas concretos relacionados con los estereotipos de género y los estilos de liderazgo femenino.

2. **Consecuencias de los estereotipos de género en la percepción social predominante del liderazgo femenino**

Los estereotipos de género son fomentados a diario desde los medios de comunicación de masas. En los programas de televisión, los varones tienen mayor espacio, aparecen con más frecuencia en los papeles protagónicos, exhiben actitudes y comportamientos dominantes, suelen ser representados fuera del hogar en su lugar de trabajo y ejerciendo roles de autoridad que desempeñan exitosamente (Herrett-Skjellum & Allen, 1996). Con las mujeres sucede todo lo contrario. Esto no sería problemático, si no se hubiera encontrado fuerte evidencia que corrobora que cuanto más un individuo se expone a la TV, más su visión de la realidad social y política se parece al referente refractado que al referente objetivo de las estadísticas. Por ejemplo, se ha hallado que las personas que miran más de 4 horas por día la televisión, sostienen prejuicios y concepciones estereotipadas de los géneros coincidentes con las narraciones televisivas: creen que las mujeres tienen intereses y capacidades más limitados que los varones; y sostienen nociones tales como "las mujeres son más felices cuando se quedan en casa cuidando de sus hijos" y "los hombres nacen con más ambición que las mujeres" (Morgan, 2002). Los estereotipos tradicionales de género, construidos socialmente y mantenidos por los medios de comunicación, continúan vigentes y lamentablemente gozan de buena salud. Los resultados que se discuten a continuación provienen de un reciente sondeo que realizamos en el Centro de Opinión Pública de la Universidad de Belgrano, entre el 24 de febrero y el 3 de marzo de 2014, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con una muestra representativa, conformada por 620 ciudadanos mayores de 18 años.i El 90% de los participantes declaró que prefiere volar en un avión con un piloto que sea varón y no mujer, el 96% confía más en los ingenieros varones, el 76% prefiere que los policías sean varones y el 98% prefiere contratar a una mujer y no a un varón para que cuide a sus hijos. Para las tareas que implican cuestiones de cálculo o mecánica, la preferencia por los ejecutantes hombres es significativa. Las labores relacionadas con

la violencia, tales como hacer cumplir la ley y el orden, se asocian con el estereotipo masculino. En cambio, de modo opuesto, el cuidado de personas se considera propio del género femenino. Uno de los hallazgos quizás más significativos del sondeo, es que los estereotipos anteriormente comentados son mantenidos no sólo por los hombres sino también por las propias mujeres participantes: el 83% de las entrevistadas de género femenino respondió que prefiere volar en un avión piloteado por un varón y el 85% manifestó su preferencia por policías varones, sobrepasando ampliamente a los participantes de la encuesta de género masculino que declararon esa preferencia en el 67% de los casos. Es decir, los hombres también mostraron mayoritariamente preferencia por los policías varones, pero en un porcentaje inferior al de la respuesta femenina. No es una cuestión menor que las percepciones que las mujeres mantienen acerca de su propio género sean estereotipadas. Desde el punto de vista psicológico, ello tiene consecuencias concretas. Una de ellas es que se alimenta un fenómeno conocido como *cement ceiling* (techo de cemento). Así como la noción de techo de cristal o *glass ceiling* se utiliza para describir la barrera invisible que existe en las organizaciones y dificulta el acceso de las mujeres a los altos puestos directivos; el concepto de techo de cemento describe las situaciones en que las mujeres se autoexcluyen de ciertos trabajos o posiciones de liderazgo. Hace referencia a una suerte de barrera autoimpuesta por las propias mujeres, por ejemplo, cuando deciden no competir por una promoción porque prevén que si consiguen el nuevo puesto, éste entrañará dificultades que les impedirán conciliar vida laboral y vida privada; o cuando creen que si ascienden tendrían que pagar altos costos familiares y personales (Cuadrado Guirado, 2011). Otro dato interesante que surge de la lectura de los resultados, es que la confianza parece continuar siendo el principal problema en torno al liderazgo femenino. En las últimas décadas ha mejorado sustancialmente la percepción del liderazgo femenino gracias a la cada vez más nutrida presencia y actividad de las mujeres en mundo público, en el mercado laboral, en las aulas universitarias y entre las filas de los graduados universitarios. Sin embargo, el problema de la confiabilidad en la percepción social de las mujeres exitosas no se resuelve. El sondeo de opinión citado, arroja que el 83% de los varones opina que las mujeres cuando ocupan posiciones de poder son menos confiables que los hombres que las ejercen. Pero, tanto o más sorprendente que eso, resulta que el 45% de las mujeres encuestadas comparte también esa misma opinión. Curiosamente, la confiabilidad no se relacionaría con una dimensión como la ética, dado que casi la totalidad de las mujeres (92%) y el 40% de la muestra masculina encuentran que el género femenino se comporta de modo más ético que el masculino al ocupar posiciones de poder. Y, si bien son muchos más los hombres que prefieren tener un jefe varón (así lo manifiesta el 68% de ellos), casi la mitad de las propias mujeres mantiene la misma creencia (46%)

3. **Reflexiones finales**

Cuando se trata de mujeres en posiciones de poder y liderazgo, los estereotipos negativos que predominan con referencia a las mujeres, tales como que son autoritarias o poco confiables, son mantenidos por ambos géneros, aunque no en las mismas proporciones. Resultados de diversos estudios realizados en los últimos años, en los que se evaluaron las actitudes de los trabajadores hacia los jefes varones y las jefas mujeres, evidencian la existencia de un importante porcentaje de prejuicio. En una reciente investigación, por ejemplo, el 46% de los participantes manifestó preferencia porque su jefe fuese de un determinado género y, de ellos, el 72% dijo preferir un jefe varón (Elsesser y Lever, 2011). Sin embargo, hay una luz de esperanza, dado que los resultados pusieron también en evidencia que aquellas personas que efectivamente habían tenido la experiencia de tener jefes mujeres en la vida real, no las evaluaron peor que a sus jefes varones. Es decir que aunque de modo hipotético muchos individuos manifestaron preferir jefes varones, una vez que pasaron por la práctica de trabajar con mujeres líderes o de formar parte de sus equipos, esa instancia de experiencia tendió a hacerles modificar sus estereotipos y, en consecuencia, los sesgos de género se aminoraban o tendían a desaparecer. La buena noticia, entonces, es que la interacción real con el objeto de prejuicio colaboraría con la disminución de la percepción estereotipada y la discriminación. Existen actualmente modelos que comprenden al liderazgo no tanto como un fenómeno de naturaleza vertical y unidireccional que se ejerce desde el líder hacia el grupo, sino como un fenómeno relacional que permite distribuir y compartir el poder. Tal es el caso, por ejemplo, del concepto de "liderazgo postheorico" (Fletcher, 2004). En principio, podría suponerse que esos modelos beneficiarían a las mujeres en tanto la interacción, que es un proceso clave en esta concepción del liderazgo, con frecuencia se asocia con cualidades del estereotipo femenino. Sin embargo, podría producirse el efecto contrario: Fletcher (2004) advierte que cuando una mujer adopta comportamientos relacionados con el liderazgo postheroico, tales como compartir el poder o favorecer el desarrollo de otras personas, puede con frecuencia ser percibida como una persona generosa, que ayuda sin esperar nada en retribución. Así, este tipo de liderazgo brindaría limitada reciprocidad cuando es ejercido por mujeres. Cuando una mujer utiliza sus habilidades relacionales en una posición de liderazgo, ello se asocia con generosidad, femineidad y maternidad; por lo que no aumenta el compromiso ni la reciprocidad de los beneficiados con la mujer dirigente. En la medida en que el liderazgo exitoso continúe siendo asociado a rasgos típicamente adscritos al estereotipo masculino, tales como la dureza, la ambición, la racionalidad, la agresividad y la competitividad, entre otros; las mujeres tienen pocas probabilidades de ser consideradas potenciales buenas líderes, dada la tendencia a mantener creencias socialmente compartidas que describen a las mujeres como sumisas, afectivas, compasivas, cariñosas y sensibles (Morales y Cuadrado, 2011). La tipificación masculina del liderazgo es uno de los obstáculos psicológicos más potentes que las mujeres líderes continúan enfrentando.

NOTA

i Para la realización del sondeo se utilizó un cuestionario conformado por preguntas abiertas y cerradas.

BIBLIOGRAFIA

Burgess, D. y Borgida, E. (1999) Who women are, who women should be. Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination, Psychology, Public Policy, and Law, 5, 665-692.

Cuadrado Guirado, I. (2007) Estereotipos de género. En: J. F. Morales, E. Gaviria, M. Moya y I. Cuadrado (Coords.), Psicología Social. Tercera Edición. Madrid: McGraw-Hill.

Cuadrado Guirado, I. (2011) Liderazgo y discriminación femenina. En: F. Molero y J. F. Morales (Coords.), Liderazgo. Hecho y ficción, cap. 10. Madrid: Alianza, 271-292.

D'Adamo, O.; García Beaudoux, V.; Ferrari, G. y Slavinsky G. (2008) Mujeres candidatas: percepción pública del liderazgo femenino. Revista de Psicología Social, 23/1, 91-104, enero

Eagly, A. H. y Karau, S. J. (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders, Psycholgical Review, 109, 573-598.

Elsesser, K. M. y Lever, J. (2011) Does Gender Bias against female leaders persist? Quantitative and quialitative data from a large-scale survey, Human Relations, 64, (12), 1556-1578

Fletcher, J. (2004) The paradox of postheroic leadership: An essay on gender, power, and transformational change. The Leadership Quarterly, 15, 647-661

Herrett-Skjellum, J. & Allen, M. (1996) Television programming and sex stereotyping: A meta-analysis. En: B. Burelson (Ed.), Communication yearbook. Thousand Oaks, CA: Sage, 57-185

Molero, F. El liderazgo. En: C. Huici Casal y J. F. Morales Domínguez (Dirs.) (2004), Psicología dr Grupos I. Estructura y Procesos. Cap. 5, Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 141-170

Morales, J. F.; Cuadrado Guirao, I. (2011) Perspectivas psicológicas sobre la implicación de la mujer en política, Psicología Política, 42, 29-44

Morgan, M. (2002) Against the Mainstream. The Selected Works of George Gerbner. Nueva York: Peter Lang Publishing

Prentice, D.A. y Carranza, E. (2002) What women and men should be, shouldn´t be, are allowed to be, and don´t have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes, Psychology of Women Quarterly, 26, 269-281.

Silván Ferrero, M. P.; Cuadrado Guirado, I.; López Sáez, M. (2009). Estereotipos. En: E. Gaviria Stewart, I. Cuadrado Guirado, M. López Sáez (Coords.), Introducción a la Psicología Social. Madrid: Sanz y Torres, 355-385