

De lo visible y lo invisible. Acceder y promocionar en la empresa audiovisual

Trinidad Núñez Domínguez. Universidad de Sevilla

El profesorado universitario es nombrado como PDI (Personal Docente e Investigador). Mi segunda faceta profesional (o la primera, que tanto monta -o más-... si seguimos los criterios de promoción para el propio profesorado establecido por la Agencia de Evaluación) me ha permitido entrevistar a muchas mujeres que están ocupando puestos de responsabilidad en empresas andaluzas. Dichas entrevistas me han brindado la oportunidad de acercarme, de primera mano, a los problemas laborales (visibles e invisibles; manifiestos y latentes) que soportan y que sortean.

¿En qué piensan las mujeres? Pues no tenemos que esperar a que Mel Gibson se pegue un 'calambrazo' y se reconvierta en mujer pensante (permítaseme la pequeña ironía). Las directivas son capaces de expresar sentimientos y pensamientos sobre oportunidades y barreras en su carrera profesional, sobre preocupaciones y proponer peticiones de mejora. Podemos decir que a las directivas andaluzas, y en concreto a las que pertenecen al audiovisual, les preocupa el acceso al sector pero, fundamentalmente, les preocupa la promoción.

Las mujeres sienten/piensan/denuncian que progresar en el mundo laboral está relacionado, especialmente, con tres factores:

-Con la movilidad, con la disponibilidad (en tiempo y forma), para viajar, para salir fuera de la ciudad donde se encuentra la sede del trabajo.

-Con la dedicación intensa; con disponer de interés permanente para desarrollar objetivos y ágil capacidad de decisión.

-Con la formación continua.

Y existe un hilo conductor en esos tres factores: el tiempo. El tiempo se convierte en una variable relevante que manejar con eficacia. Ya sabemos que la gestión del tiempo que hacemos mujeres y hombres no es exactamente la misma, yendo en detrimento de nosotras, de nuestra salud bio-psico-social. Revelador fue el informe que el Instituto Andaluz de la Mujer

editó en 1998 y que denominó: 'La medida del mundo. Género y usos del tiempo en Andalucía'.

A la vez percibo que, de una manera latente, estas mujeres sienten que deben estar mejor preparadas que los hombres para poder competir en el mundo empresarial. El sentimiento que se maneja es que a los directivos se les presuponen ciertas capacidades que las directivas tienen que demostrar continuamente. No se aplica la presunción de inteligencia (racional y emocional) a las mujeres directivas y sí a sus colegas.

Lo que percibo es que las mujeres denuncian (y yo denuncié) que de una forma visible o invisible, se nos exige más... , que nos tenemos que justificar más; justificar con más intensidad las decisiones tomadas, los caminos elegidos. Existen múltiples ejemplos pero voy a recordar uno porque es muy mediático, aunque se sale del territorio andaluz (aunque yo diría que se ha convertido en "universal" por representativo). Me refiero al caso de la periodista Sara Carbonero. Ahora se mira "con lupa" todo lo que dice sobre el Real Madrid y se ha llegado a aseverar (colegas suyos lo han hecho en la radio) que no está autorizada a hablar de ese equipo.

Las mujeres seguimos respondiendo de una manera refleja a siglos de reprobación, de censura, sobre lo que hacemos, decimos o pensamos. Ello trae unas consecuencias muy perversas: se perpetúa la elevada autoexigencia personal y profesional. Esa severidad con la que nos juzga la sociedad, para colmo, la hemos convertido en propia, como la profecía de autocumplimiento. A las mujeres se nos ha adjudicado el papel de abnegadas, obedientes, generosas, discretas, con poca ambición, con poca capacidad de liderazgo... Ello ha hecho que vivamos el éxito como una transgresión a la norma establecida.

Mensaje para "navegantas": Cuidemos los sentimientos de culpa (por descuidar las tareas domésticas que parece que nos pertenecen y por tener/deseñar ambiciones profesionales); pongamos en su justo punto esa autoexigencia; seamos conscientes de lo que nos lastra y pidamos (de manera colegiada y con fuerza) apoyos institucionales para que la situación profesional de las mujeres cambie y la promoción sea real y no conlleve tanta carga y reporte tanto daño colateral.