



Consejo Económico y Social

Distr. general
26 de noviembre de 2010
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

55º período de sesiones

22 de febrero a 4 de marzo de 2011

Tema 3 a) del programa provisional*

Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”: consecución de los objetivos estratégicos, adopción de medidas en las esferas de especial preocupación y medidas e iniciativas ulteriores

Declaración presentada por To Love Children Educational Foundation International, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* E/CN.6/2011/1.



Declaración

Un enfoque teórico-práctico sobre la feminización del liderazgo

1. A lo largo de los últimos 30 años, las mujeres han avanzado considerablemente en cuanto a su aceptación como líderes mundiales. Esto se ha logrado mediante la creación de alianzas en la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer y el vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (examen Beijing+5) en 2000, así como la promoción de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. To Love Children desea basarse en estos avances y desarrollar un marco de comunicación intercultural que permita superar las diferencias que actualmente excluyen a las mujeres en el lugar de trabajo en términos de liderazgo.

2. To Love Children está desarrollando un nuevo modelo de género que incluirá un enfoque interdisciplinario que integrará las esferas de los derechos humanos, la cultura, las teorías clásicas en torno al liderazgo, la igualdad entre los géneros, la justicia de género y las aptitudes en materia de comunicación intercultural. El objetivo es disponer de una herramienta de trabajo de evaluación de la igualdad de género como base para desarrollar aptitudes de comunicación intercultural entre las mujeres dirigentes. Dicho marco sirve también a modo de herramienta de evaluación del liderazgo para medir el nivel de dominio de la comunicación intercultural por parte de las mujeres. Las mujeres del siglo XXI deben hacer frente a problemas mundiales que afectan a sus naciones. Si bien el liderazgo se ha basado tradicionalmente en fundamentos teóricos masculinos, en la actualidad las mujeres se ven obligadas a adaptarse a políticas basadas en soluciones orientadas al hombre sobre cuestiones como la justicia de género, los derechos humanos, la gobernanza democrática, la paz, la educación, la salud, el agua potable, la igualdad entre los géneros o la forma de mantener debates con colaboradores interculturales que, sin embargo, siguen siendo principalmente masculinos.

Justificación del liderazgo de las mujeres

3. To Love Children sugiere que una metodología de liderazgo feminista y equilibrada aprovecharía las ventajas que ofrece un enfoque intercultural e interdisciplinario que incluya una capacitación eficaz en comunicación intercultural para las mujeres. La educación de las mujeres requiere un plan de estudios en materia de liderazgo que incluya un seguimiento paralelo de la pedagogía empleada. Para crear mujeres dirigentes es necesario adoptar un método nuevo de capacitación en aptitudes para el liderazgo que tenga en cuenta el género. La cultura ha tenido un peso mayor que el género a la hora de evaluar el desempeño de los líderes. Numerosos investigadores apoyan la visión de que la cultura de una nación determina el comportamiento de sus dirigentes.

Teoría y práctica

4. Las nuevas investigaciones progresivas en materia de liderazgo han venido redefiniendo las perspectivas teóricas basándose en las pruebas a posteriori sobre la cultura y el género, así como en los nuevos estudios sobre la teoría de la transformación. ¿Cómo se beneficiaría de los recientes descubrimientos teórico-

prácticos un marco relativo a la mujer que integre y se adapte a las competencias en el campo de la comunicación intercultural?

5. El debate en línea de mujeres directivas que organizó WomenWatch en 2007 estuvo centrado en tres grandes temas. El primero era la condición de la mujer en puestos de liderazgo a escala mundial, el segundo se centraba en los factores que influyen en el acceso de las mujeres a los puestos de adopción de decisiones en la judicatura y en los sectores público y privado, y el tercero en los factores que influyen en dicho acceso desde las perspectivas de los medios de información, el mundo académico, la sociedad civil, los sindicatos y otras organizaciones profesionales. Basándose en datos de apoyo, los participantes en el debate de WomenWatch señalaron las escasas ganancias que habían obtenido las mujeres dirigentes e hicieron referencia a pruebas que demuestran un desequilibrio mundial de género en cuanto al liderazgo. Se convino en que ninguna nación había logrado aún un entorno en que las mujeres tuvieran iguales posibilidades de liderazgo.

6. Existe una base sólida para el establecimiento de un fundamento teórico para el desarrollo de una teoría de liderazgo equilibrada desde el punto de vista del género que incluya el liderazgo basado en la colaboración. El camino para hacer realidad la igualdad entre los géneros puede pasar por un enfoque de colaboración allí donde sea necesario. En 2000, Alvino E. Fantini explicó la importancia que reviste la competencia de comunicación intercultural para desarrollar las aptitudes y las capacidades necesarias para que una mujer se convierta en una dirigente eficaz. Fantini entendía que los dirigentes debían enfrentarse al desafío que plantea el aumento de la diversidad de los grupos que hoy interactúan a escala mundial. La competencia de liderazgo, tal como la definió Fantini, trascendía la teoría del liderazgo.

7. El marco de comunicación intercultural que propone To Love Children se basa en los siete principios de la competencia de comunicación intercultural de Fantini: rasgos de comportamiento, las cinco dimensiones de la conciencia, actitudes, conocimientos especializados, conocimientos generales, dominio de la lengua y un proceso de aprendizaje evolutivo. La filosofía de Fantini proporcionaba una herramienta de aprendizaje versátil y formal para contribuir a una estructura para el marco de comunicación intercultural para mujeres dirigentes presentado en este documento.

Un marco de comunicación intercultural para mujeres dirigentes

8. La investigación llevada a cabo por Payne, Fuqua y Canegami en 1997 examinó la utilidad de capacitar a las mujeres dirigentes para que estuvieran en pie de igualdad con sus homólogos masculinos. Los investigadores partían de la premisa de que las mujeres necesitan las mismas aptitudes de comunicación que los hombres. El supuesto subyacente que asume To Love Children para lograr el éxito en este sentido es la aplicación de un marco de comunicación intercultural para las mujeres.

Consecuencias para el cambio social

9. En este contexto, y con independencia del género, el cambio social supone una capacidad para celebrar de manera eficaz un debate entre numerosos interesados y actores diferentes, sin importar el sesgo o los estereotipos culturales.

Oportunidad para el cambio social

10. Las mujeres pueden producir cambios sociales, ya sean líderes o seguidoras. La literatura sugiere que, en la actualidad, la teoría del liderazgo se fija tanto en las perspectivas y culturas occidentales como en las no occidentales. Hoy día es necesario llevar a cabo una investigación para descubrir una teoría general sobre el liderazgo que ofrezca a las mujeres mayores oportunidades de convertirse en líderes eficaces a través de una síntesis de las teorías e ideas existentes en la materia.

11. La oportunidad para el cambio social implica asimismo la capacidad para desarrollar conocimientos especializados, talentos, nuevas experiencias de liderazgo y para lograr la igualdad entre los géneros. El logro de un cambio social orientado al género está supeditado a la capacidad de las mujeres para adaptarse eficazmente a la comunicación intercultural.

Conclusión

12. Una herramienta de autoevaluación de la comunicación intercultural brinda a las mujeres dirigentes la oportunidad de analizar con un enfoque crítico sus puntos fuertes y débiles. En 2005, J. M. Burns comprendió los posibles beneficios de la integración de numerosas disciplinas para informar a los dirigentes del siglo XXI. Las mujeres dirigentes deben ser capaces de evaluar en primer lugar en qué grado se comunican bien antes de decantarse por una teoría del liderazgo u otra. Para lograr la igualdad entre los géneros es preciso contar con mujeres que puedan expresar con eficacia ideas, conceptos y recomendaciones de política en todas las culturas.

13. En 2009, Avolio, Mhatre, Norman y Lester dieron por sentado que las semejanzas y cualesquiera diferencias en los rasgos de género eran importantes para el desarrollo de los dirigentes. El desarrollo del liderazgo debe basarse en el modelo de congruencia de Oliver Wyman, a fin de integrar de la mejor forma posible el género, la cultura, los derechos humanos y la investigación clásica en el ámbito del liderazgo en un enfoque de género para evaluar las aptitudes para el liderazgo de las mujeres.

14. Las mujeres dirigentes deberían alentar a los expertos del mundo académico a llevar a cabo un mayor número de investigaciones relativas a los marcos de comunicación intercultural para integrarlas en la teoría del liderazgo aplicable a una amplia variedad de situaciones que incluyan a las comunidades locales de los países en desarrollo. El ámbito de investigación debería centrarse exclusivamente en las barreras específicas que dificultan la consecución de la igualdad entre los géneros, y examinar los factores que contribuyen al equilibrio entre los géneros o que lo menoscaban.

Recomendación

15. Debería desarrollarse una herramienta de autoevaluación diseñada para medir la competencia, los conocimientos y las aptitudes de las mujeres en materia de comunicación cultural.