

CAJA DE HERRAMIENTAS MÓDULO 8

Posicionamiento de la micro y pequeña empresa como agente de cambio en igualdad de género: Redes de trabajo y networking.

Posicionamiento de la micro y pequeña empresa como agente de cambio en igualdad de género: Redes de trabajo y networking

Las redes de trabajo y networking de mujeres son una gran estrategia para potenciar el desarrollo profesional y personal de las mujeres, al mismo tiempo que permite generar transformaciones en el contexto empresarial con un enfoque de género.

Tal como hemos mencionado sobre la creación de redes de mujeres y networking hacia adentro de las empresas, en el documento Creación de ERG y Networking, las redes de mujeres profesionales, emprendedoras y empresarias son creadas en general con el objetivo generar espacios y vínculos de colaboración mutua entre mujeres para proveer de información, conocimientos, recursos, apoyos y contactos considerados necesarios para un desarrollo laboral exitoso (Friedman, 1999), como contraposición a los espacios llamados “old-boy networks”, en donde las mujeres han sido históricamente excluidas.

Las redes de mujeres profesionales, empresarias y emprendedoras

Las redes de mujeres profesionales conectan entre sí a mujeres que participan en disciplinas, ámbitos o sectores de la actividad iguales o afines (por ejemplo, mujeres ingenieras; que trabajan en la industria publicitaria; en administración) con la finalidad de proveerse de orientación profesional, y mantenerse informadas sobre lo que está sucediendo en sus profesiones, así como en las industrias y/o sectores de la economía en las que se desempeñan profesionalmente (Galaskiewicz en Schmidt, 2018; Travers, Stevens y Pemberton, 1997).

En este tipo de espacios comparten objetivos y realizan actividades similares a aquellas que tienen lugar al interior de una misma organización, en tanto apuntan a brindar a sus participantes oportunidades de aprendizaje, facilitar el desarrollo de nuevas habilidades y promover el fortalecimiento de sus redes de contacto. Sin embargo, éstas se caracterizan por estar conformadas por mujeres autoconvocadas que se constituyen como redes de intercambio, de manera independiente y fuera del entorno laboral (Pickering y King en Schmidt, 2018). Esto permite ampliar la composición de dichas comunidades profesionales y relacionar a mujeres que pertenecen a distintas organizaciones, distintos ámbitos, con distintos recorridos, diversos colectivos y edades, distintas culturas, enriqueciendo los intercambios y potenciando el crecimiento profesional y su posición en la toma de decisiones.

Las redes de emprendedoras y/ o empresarias, a diferencia o como complemento de la redes de mujeres profesionales, son un espacio que tiene como objetivo vincular a mujeres que han iniciado y llevan adelante algún tipo de negocio o empresa -generalmente pequeñas y medianas empresas (PyMEs) y microemprendimientos- que suelen caracterizarse por tener cierto grado de innovación e incertidumbre (Heller, 2010).

Este tipo de redes se asemeja a las redes de profesionales en la medida en que buscan conectar a mujeres, en este caso aquellas que participan del ecosistema emprendedor o empresario, para potenciar y visibilizar su negocio y crecimiento.

Sin embargo, las actividades y las temáticas abordadas en este tipo de redes suelen focalizarse en las realidades específicas de la actividad emprendedora -como son las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a crédito y financiamiento o la mayor aversión al riesgo- (Heller, 2010).

Estos espacios suelen caracterizarse por la circulación de información, el intercambio de experiencias entre emprendedoras con distintas trayectorias y el ofrecimiento de capacitaciones vinculadas a las habilidades “blandas”. También sirven para la difusión de herramientas o conocimientos más específicos que se consideran necesarios para llevar adelante un emprendimiento de forma exitosa -como pueden ser capacitaciones, formación empresarial (sobre administración y costos, ventas y negocios o marketing y publicidad); y, la circulación de información sobre fuentes de financiamiento disponibles-.

Además de los objetivos ya mencionados de cada uno de estos espacios, otras de las finalidades que usualmente se persiguen son:

- Darle visibilidad a las mujeres que trabajan en ciertos sectores o industrias.
- Promover mujeres en sectores masculinizados.
- Brindar un dispositivo de networking y de desarrollo profesional para las mujeres y de desarrollo de sus empresas.
- Brindar un espacio para compartir experiencias, herramientas, aprendizajes, contactos que favorecen su desarrollo profesional y personal, y oportunidades comerciales para sus empresas.
- Promover que más mujeres ocupen espacios de alta decisión en las empresas.

Las redes de mujeres profesionales y empresarias como motor para la transformación desde el enfoque de género

La creación de redes de mujeres profesionales y/o empresarias son un gran motor para la transformación desde un enfoque de género ya que son espacios propicios para:

- Identificar las propias barreras personales (ej. prejuicios y sesgos que muchas veces se auto imponen las mujeres) y del entorno.
- Realizar mediciones o diagnósticos que permitan detectar las limitaciones de las emprendedoras y empresarias en torno a temas como las tradiciones y mandatos o referidos al dinero, apoyo financiero, acceso al crédito.
- Desarrollar networking como práctica para generar contactos, retroalimentación, intercambio de experiencias, información y actividades con profesionales de la misma u otras disciplinas que de otra manera sería más complejo acceder y que potencian el desarrollo de las mujeres.
- Lograr visibilizar a mujeres líderes profesionales, emprendedoras y empresarias, sobre todo si se desarrollan en sectores no tradicionales para su género, generando apoyo y empoderamiento.
- Canalizar las injusticias que habitan en los espacios profesionales por las desigualdades de género y poder empoderarse a través del diálogo con otras mujeres.
- Tener espacios para compartir con otras emprendedoras que les permitan saber que hay otras mujeres que las apoyan (no sentirse solas, obtener contención emocional, inspiración y motivación).
- Conectar con otras emprendedoras, para que emprender no sea un trabajo en soledad, y que se puedan brindar sostén mutuamente.
- Compartir herramientas y experiencias que beneficien el empoderamiento económico.

- Brindar herramientas para promover el desarrollo de proyectos que transformen la realidad de las mujeres emprendedoras a partir de cambiar el paradigma tradicional del ecosistema emprendedor -el cual históricamente tendió a excluir al liderazgo de las mujeres y a reconocer a los varones como líderes natos y especialmente aptos para llevar adelante con éxito la actividad emprendedora-.
- Brindar herramientas para profesionalizar los emprendimientos y para fortalecer a las mujeres a nivel personal (habilidades para el negocio y profesionales).

¿Por qué ser parte de una red de mujeres profesionales o empresarias? Beneficios e impactos

A continuación, compartimos oportunidades, beneficios e impactos que surgen de asociarse mediante el trabajo en red:

- La posibilidad de conocer nuevos mercados y abrirse a distintos emprendimientos en diferentes países.
- Conectar con mujeres que se desarrollen en diferentes sectores y poder tender puentes para generar negocios.
- Ampliar el capital social y crear una red estratégica que permita hacerse visibles e intercambiar información, brindar apoyo y recursos entre las distintas integrantes de la red.
- La posibilidad de acercarse a otras mujeres con el objetivo de ser mentoreadas o asesoradas, reconociendo el conocimiento y expertise de sus compañeras de la red. Estos espacios, además de permitirles potenciar el desarrollo profesional de sus colegas, les brinda a las mentoras la posibilidad de afirmarse en sus roles profesionales.
- La visibilidad que les brinda el trabajo colectivo.

- La posibilidad de realizar “advocacy” o abogar - capacidad de influir o presionar desde lo colectivo- y además obtener información confidencial de primera mano, hacer seguimiento de determinados temas candentes e intercambiar experiencias dentro del mismo ámbito de actuación.
- La capacidad de escucha y la sororidad que muchas veces sucede ya sea en el una a una o en colectivo. Oír atentamente a cualquier otra mujer que habla, independientemente de su ideología, sus creencias, es una práctica que muchas mujeres ejercen muy bien y significa una manera diferente de relacionarse.

Barreras y desafíos de las redes profesionales y empresarias

Sin dudas la creación y desarrollo de redes de mujeres profesionales, emprendedoras y empresarias presentan desafíos. Tomar conciencia de ellos permite pensar estrategias para mitigarlos, que no obstruyan los objetivos perseguidos.

- **Baja participación, desbalance de compromisos entre integrantes** (participaciones y aportes dispares) **y sobrecarga y desgaste** de quienes más tiempo/esfuerzo destinan al espacio.

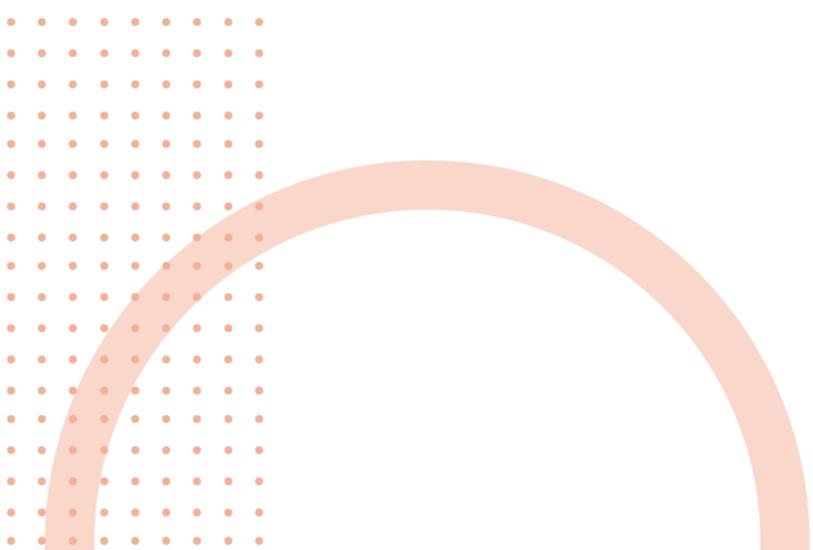
Una posible solución a este tema es definir una membresía -aunque sea un valor bajo o simbólico- que permita evidenciar un aumento en el nivel de participación en comparación con las redes gratuitas. Esto denota que la gratuidad, en ocasiones, genera una distinción entre aquellas personas que están verdaderamente interesadas en participar de la red y las que están dispuestas a comprometerse en una menor o nula intensidad (Argoitia, (et. al.), 2023). La profesionalización de las redes -el establecimiento de funciones y roles claros y remunerados dentro de ellas- y su formalización -la institucionalización formal de las mismas- se presenta como una de las oportunidades para aumentar el compromiso y la dedicación de quienes integran las redes.

- **Expectativas de las miembros,** cuando la participación es baja, las expectativas podrían no satisfacerse ya que muchas mujeres miembro se suman a estos espacios con el objetivo de nutrirse mediante el intercambio con otras profesionales.
- **Multiplicidad de espacios similares, sin conexión ni diálogo entre sí,** de este modo, los esfuerzos se perciben dispersos y con poca claridad. Lograr alianzas entre las redes es la clave para potenciar los objetivos perseguidos.
- **Falta de recambio de liderazgos de las redes,** es un factor que podría generar barreras en el crecimiento y maduración de la red o incluso terminan cerrándose sobre sí mismas. Perpetuar los roles de las mismas líderes a lo largo del tiempo, podría alejar así a todas aquellas mujeres que quieran ingresar y sumar su participación. Lograr recambio de sus líderes, hará la propuesta de valor de la red más atractiva para nuevas integrantes, aportando innovación.
- **Celos, competencia de egos e integrantes que persiguen un rédito individual** en la red. Este conflicto actúa en detrimento de la lógica de construcción colectiva en la que se basan y fortalecen las redes de mujeres, donde se promueve la creación de vínculos entre miembros y se alienta al trabajo en colectivo a través de intercambios colaborativos. Alineado con este punto, surgen dos barreras más:
 - **“Comportamiento de la abeja reina” 1** , es decir, líderes con más tiempo o más expertise en su posición, que temen perder su rol y reaccionan de forma negativa cuando otras empiezan a demostrar lo mismo.
- **Liderazgos personalistas** que tensionan con el componente horizontal y colaborativo de las redes. En muchos casos, esta situación limita la participación, ya que las mujeres encuentran que su lugar en la red es restringido y no tienen posibilidad de crecimiento dentro de la misma, lo que las desalienta a invertir tiempo y dedicación.

Para evitar liderazgos personalistas, es necesario trabajar en una escucha real y activa entre las mujeres que integran la red, descentrarse de sí mismas, abrirse de forma genuina y desprejuiciada a los aportes de todas las mujeres miembros.

El desafío consiste en abandonar el “ego” y vincularse de forma sincera con las mujeres y pro.Over espacios de co-creación.

- **Problemas en la comunicación.** Es necesario administrar de manera centralizada las comunicaciones, tanto para evitar los malentendidos como para que todas las participantes reciban la misma información sobre lo que sucede en la red.
- **Barreras personales:** o también llamadas resistencias auto-impuestas. Se refiere a quienes sienten que no están lo suficientemente capacitadas para desarrollarse y crecer profesionalmente en sus sectores y/o redes. Podrían generar en ellas mismas una aversión al riesgo desmedida en contraste con sus contrapartes masculinas. La red debe trabajar para dotar a sus integrantes de la confianza, autoestima y empoderamiento necesario para poder atravesar esta barrera.
- **Falta de objetivos claros:** la falta de definición de un objetivo afecta también la delimitación del alcance de la red y su abordaje. Poder definir objetivos y alcance de la red permite, entre otras cosas, criterios de ingresos, definición de roles y actividades que se llevarán a cabo, como también los resultados esperados que aporten valor a sus integrantes.
- **Sostenibilidad económica de las redes de mujeres:** La falta de financiamiento y de monetización de las actividades, limita la posibilidad a las redes de contar con personas que se dediquen exclusivamente a prestar sus servicios para gestionar la red, y por tanto de desarrollar más valor para quienes las integran, de crecer y escalar.



- **Falta de rol de gestión**, vinculado al punto anterior, la falta de financiamiento, hace depender de redes de carácter específicamente voluntario.
- **La formalización de estos espacios** es un aspecto que también se presenta como un desafío para muchas redes que no cuentan con personería jurídica. La falta de formalización les impide recibir donaciones o subsidios por parte de otras organizaciones, dificultando aún más las posibilidades de financiamiento.
- **Promover cambios fuera de las redes que mejoren las oportunidades y condiciones de las mujeres:** existe el desafío y la oportunidad de contar con iniciativas que impulsen la red y que puedan tener alguna injerencia directa en aspectos del mundo del trabajo local y/o nacional (normativas, condiciones de mercado, etc) que podrían mejorar las condiciones en que las mujeres se insertan y participan en él.

Fuente: Juan Martin Argoitia, (et. al.), Redes de Mujeres en el mundo del trabajo. Una estrategia para alcanzar la igualdad. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella, 2023.

Referencias

(1) Si bien el síndrome de la abeja reina fue definido por primera vez por G. L. Staines, T. E. Jayaratne y C. Tavis en 1973, en la actualidad sigue teniendo vigencia y hace referencia al comportamiento asumido por mujeres que han alcanzado posiciones de liderazgo y toma de decisiones en distinto tipo de organizaciones. Alude a un liderazgo que no deja crecer y desarrollarse profesionalmente, fundamentalmente a las mujeres subordinadas (Osborne, 2005).

NOSOTRAS EN EL ECOSISTEMA EMPRESARIAL

TEA WEEB
ECOSISTEMA TRANSFORMATIVO EN GÉNERO
PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES EN BOLIVIA



Este proyecto TEA WEEB recibe el apoyo financiero del Gobierno de Canadá, por medio del Ministerio de Asuntos Globales de Canadá.

