

«Woman, manage your life!» El discurs de la conciliació laboral-familiar en la literatura popular del *management* dirigida a dones*

Maria Medina-Vicent

UNIVERSITAT JAUME I

medinam@uji.es

ORCID: 0000-0002-2716-6786

Rebut: 24/05/2018

Acceptat: 01/12/2018

RESUMEN

Els càrrecs de *management* han estat tradicionalment ocupats per homes i associats, per tant, a allò masculí. En conseqüència, el model de direcció empresarial normatiu ha tingut aspectes excloents per a les dones. Per aquesta raó, entre d'altres, la qüestió de la conciliació entre la vida laboral i familiar no ha format part dels temes centrals de la literatura del *management*. I és que, responen a aquesta normativitat masculinitzada, es donava per fet que el rol del mànager estava exclusivament associat a la seua presència en l'esfera pública, és a dir, les qüestions associades tradicionalment a la cura de la família i a allò privat quedaven fora de l'equació. No obstant això, amb la progressiva incorporació de les dones a la gerència, noves qüestions han passat a configurar l'agenda del *management*.

En aquest article pretenem estudiar de quina manera s'ha incorporat la qüestió de la conciliació de la vida laboral i familiar en la literatura del *management* dirigida a dones. Ens interessa especialment identificar la clau en què es construeix aquest discurs, és a dir, discernir si a través de la seua formulació es promou una presència de les dones en els càrrecs de direcció des d'una visió transformadora i igualitària que pose èmfasi en les polítiques de conciliació com una necessitat patent o, si bé, es continua assignant a les dones la responsabilitat única de la gestió de l'espai privat de manera estereotípica i excloent.

Paraules clau: literatura gerencial, perspectiva de gènere, conciliació de la vida laboral i familiar.

ABSTRACT. *Woman, manage your life! The family-work balance discourse in the popular management literature aimed at women*

Management posts have traditionally been held by men. Consequently, the business management normative model has dictated the rules women should follow. Among other reasons, this is why the issue of work-life balance has been sidelined in popular management literature. In line with these male-dictated rules, it was always blithely assumed that the manager's role was exclusively linked with his public presence — in other words, family and care issues were left out of equation. However, as more and more women become managers, new issues have shaped the management agenda.

In this paper, we study how the issue of work-life balance has been incorporated in popular management literature for women. We are particularly interested in identifying whether the discourse on women's presence in management enshrines: (1) a transformative, egalitarian vision (requiring policies fostering work-life balance), or (2) a view that sees women's traditional household roles as something belonging to the private sphere, leaving them disadvantaged and bereft of support as they pursue their management careers.

Keywords: management literature, gender perspective, work-life balance.

* Aquest treball s'inscriu en el marc del Projecte d'Investigació Científica i Desenvolupament Tecnològic FFI2016-76753-C2-2-P, finançat pel Ministeri espanyol d'Economia i Competitivitat.

SUMARI

Introducció.

Identificant la literatura proempresarial.

El discurs de la conciliació en la literatura popular del *management* dirigida a dones.

Conclusió.

Autora per a correspondència / Corresponding author: Maria Medina-Vicent, Departament de Filosofia i Sociologia. Universitat Jaume I. Av. Sos Baynat s/n. E-12071 Castelló de la Plana (Espanya).

Citació suggerida / Suggested citation: Medina-Vicent, M. (2019). *Woman, manage your life!* El discurs de la conciliació laboral-familiar en la literatura popular del *management* dirigida a dones. *Debats. Revista de cultura, poder i societat*, 133(1), 63-76. DOI: <http://doi.org/10.28939/iam.debats.133-1.5>

INTRODUCCIÓ

Analitzar la literatura popular del *management* és una de les maneres més oportunes de conèixer el discurs de la gestió empresarial vigent en la societat neoliberal. La raó central és que aquest tipus d'obres reflecteixen i difonen les modes de gestió que més popularitat tenen en el món del *management* (Collins, 2000; Clark, 2004). En la mesura que aquest tipus de literatura és consumida de forma massiva per part dels quadres directius de les empreses mundialment, d'una manera o d'una altra, els discursos que hi apareixen acaben configurant la tasca de la direcció empresarial i la doten de certs valors, principis d'acció i lògiques de raonament.

A més, si tenim en compte que la ideologia de la gestió empresarial no només forma part dels discursos econòmics sinó també dels discursos polítics, tecnològics, socials i culturals (Fernández Rodríguez i Gantman, 2011: p. 161; Fernández Rodríguez i Medina-Vicent, 2017), resulta interessant endinsar-se en aquest espai a la recerca de les claus actuals sobre el discurs de la conciliació, així com identificar què té a dir l'empresa sobre aquesta qüestió. I és que els i les mànagers seran les persones encarregades de traduir les premisses de gestió que es troben en aquesta literatura, també referides a l'objecte que ens ocupa (Gowler i Legge, 1986). Per aquesta raó, és important conèixer quins discursos sobre la conciliació estan presents en aquest tipus d'obres, ja que aquesta concepció influirà en la

posada en pràctica de la direcció empresarial, fet que condicionarà la presència de les dones en l'empresa en general i en l'alta direcció en particular.

Així doncs, ens centrarem en l'anàlisi de la literatura gerencial dirigida específicament a dones per tractar d'abordar la qüestió de la conciliació, tot i saber que el gruix de la literatura gerencial (considerada neutra respecte del gènere del públic a qui es dirigeix, però altament masculinitzada) no tracta aquesta qüestió. És a dir, és en la literatura gerencial dirigida a dones on es comença a plantejar la qüestió de la gestió de la vida laboral i familiar, una mostra clara que la masculinització que acabem d'esmentar és present en el món de la gestió.¹ En aquesta línia, abans d'iniciar la nostra anàlisi, cal fer una breu introducció al fenomen de la literatura popular del *management* dirigida a dones. Per començar, hem de tenir molt present que el món empresarial ha estat tradicionalment masculí, raó per la qual les seues estructures es troben, en gran mesura, masculinitzades, i els models de lideratge són majori-

1 Segons dades de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, concretament en les dades referides a *Mujeres en Cifras – Poder y Toma de Decisiones – Poder Económico*, l'any 2015 les dones ocupaven un 2,90% dels càrrecs de CEO de les empreses de l'IBEX-35, i un 14,30% dels llocs executius. Aquestes xifres es mantenen constants des de l'any 2014, sense que se'n aprecie un creixement considerable.

tàriament masculins (Baxter, 2010; Hearn i Collinson, 1996), i això es veu reflectit en la literatura popular del *management* dirigida a dones (Kelan, 2008).

Des del nostre punt de vista, la incorporació progressiva de dones en càrrecs de direcció és el preàmbul necessari per a l'aparició de la literatura popular del *management* dirigida a dones (Orser i Elliott, 2015). I és que, si tenim en compte que el públic objectiu a qui es dirigeix la literatura gerencial en la seua acceptió més genèrica són els mànagers, tal com Pagel i Westerfelhaus (2005: 421) han estudiat, la deducció lògica és que en incorporar-hi la variable de gènere, aquest públic es torna més específic, és a dir, dones mànagers. Tenint en compte aquesta realitat, en les últimes dècades el subjecte o públic objectiu al qual es dirigeix la literatura popular del *management* ha estat reformulat en alguns aspectes per tal d'aconseguir que les directives s'identifiquen amb l'evolució del *storytelling* empresarial.

En conclusió, el món empresarial es troba altament masculinitzat, en especial els càrrecs de direcció. Atesa aquesta realitat, resulta lògic que el món de la literatura popular del *management* reflectisca la mateixa masculinització, fet que es fa palès en la preeminència de gurus homes de la gestió (Clark i Salaman, 1996), així com en l'escassa o nul·la atenció que es presta a la qüestió de gènere en les obres del *management* (Collinson i Hearn, 1994). No obstant això, en les obres dirigides directament a les dones professionals sí que s'hi escometen temàtiques tradicionalment relacionades amb el rol del gènere femení, entre les quals es troba la gestió de la llar i la cura de la família. Per tant, resulta lògic deduir que si desitgem abordar el discurs de la conciliació de la vida laboral i familiar en la literatura popular del *management*, ens hem d'atènyer a la literatura que es dirigeix a les dones professionals, ja que aquesta qüestió no es troba contemplada en els temes que vertebreren aquesta literatura en la seua acceptació general, això és, pensada per a un públic masculí.

En aquest article d'investigació ens proposem dos objectius centrals. En primer lloc, identificar la clau en què es construeix el discurs de la gestió empresarial sobre la conciliació de la vida laboral i familiar, és a

dir, discernir si a través de la formulació del discurs s'està promovent la presència de dones en els càrrecs de direcció des d'una visió transformadora i igualitària o si es continua assignant a les dones l'espai privat d'una manera estereotípica i exclouent. En segon lloc, reflexionar, des d'una perspectiva ètica i feminista, si el discurs sobre la conciliació, tal com es formula en aquest tipus de literatura, té per objectiu una doble explotació de les dones, tant en l'àmbit productiu com en el reproductiu, o si, per contra, les allibera de les imposicions dels rols de gènere tradicionals. Així doncs, l'ambivalència del discurs sobre la maternitat de les mànagers ens mostrarà les dicotomies que prevalen en el món laboral respecte d'aquests àmbits.

Pel que fa a la metodologia, l'anàlisi del discurs de la literatura popular del *management* dirigida a dones que desenvoluparem, a més de posar el focus d'atenció en l'aspecte estructural, focalitzarà en el discerniment de la ideologia i els discursos impresos en les obres. En aquesta anàlisi rastrejarem el text seguint les petjades enunciatives que ens parlen de les prescripcions comportamentals que es llancen a les dones professionals amb relació a la conciliació, i de manera indirecta a la maternitat. Concretament, pretenem identificar els valors i els comportaments prescrits a les dones que també són mares dins de l'empresa, especialment dins de l'alta direcció.

Per això, caldrà prestar especial atenció a certs aspectes lingüístics continguts en el llenguatge prescriptiu i imperatiu i el llenguatge avaluatiu. Per analitzar els aspectes esmentats anteriorment en les obres que conformen la nostra mostra, ens basarem en l'*Appraisal Theory* o Teoria de la Valoració² (Eggins i Slade, 1997; Martin,

2 Segons l'autor James R. Martin, l'*Appraisal Theory* fa referència a «the semantic resources used to negotiate emotions, judgements, and valuations, alongside resources for amplifying and engaging with these evaluations» (2000: 145). Per tant, aquesta teoria explora en quins contextos, de quina manera i amb quins recursos lingüístics s'arriben a expressar, negociar i naturalitzar determinades posicions intersubjectives i, en última instància, ideològiques, dels parlants. Per això, ens interessa especialment aquesta metodologia, perquè ens remet directament a les negociacions sobre judicis i valoracions.

2000; Martin i White, 2005), que ofereix un model estàndard per a l'anàlisi de l'avaluació en el discurs, i l'aplicació de la qual ha estat àmpliament comprovada en diferents contextos acadèmics.

A partir dels indicadors establerts per Martin i White (2005), farem la nostra pròpia selecció d'acord amb els objectius de la nostra investigació. En primer lloc, ens centrarem a identificar els manaments, els enunciats imperatius i/o prescripcions, que poden referir-se a comportaments, accions i/o decisions que s'aconsella a les dones professionals. Ens interessa prestar especial atenció als verbs modals *have to*, *must*, *ought to*, *should*, *can*, *could* i *do* —també en les corresponents formes negatives— utilitzats per a expressar necessitat o obligació i per a fer recomanacions.

En segon lloc, haurem d'identificar els enunciats que ens remetent al llenguatge avaluatiu, és a dir, aquells fragments que ens indiquen quines accions i decisions són bones i quines són dolentes per al futur de les dones professionals de l'empresa. Quant als termes positius, tractarem d'identificar paraules com *good*, *ok*, *right*, *value*, *nice*, *convenient*, *adequate*, *satisfying*, *possible*... I pel que fa a termes negatius, identificarem paraules com *bad*, *wrong*, *mistake*, *error*, *failure*, *dissatisfying*, *impossible*...

Així doncs, a partir de les bases metodològiques que ens aporta l'*Appraisal Theory*, aconseguirem discernir quins discursos vertebren la qüestió de la conciliació de la vida laboral i familiar en aquest tipus de literatura, és a dir, si es tracta d'un discurs transformador o si, al contrari, es tracta d'un discurs que essencialitza la figura de la dona com a mare dins de l'empresa. Per últim i per tal que la nostra tasca d'anàlisi siga tan completa com siga possible, haurem de tenir en compte també les categories següents: *work-life balance*, *personal life*, *care*, *children*, *family*, *mother* i *maternity*.

IDENTIFICANT LA LITERATURA PROEMPRESARIAL

La pregunta que ens convida a fer aquesta investigació és la següent: quins són els valors, els comportaments,

les accions que es prescriuen a les dones professionals en la literatura popular del *management* i que estan relacionats amb la conciliació de la vida personal i laboral, i el seu paper com a mares? Tot seguit formulem la hipòtesi d'investigació: els valors i comportaments prescrits a les dones professionals i mares en l'àmbit empresarial, especialment en l'alta direcció, reproduïxen els estereotips de gènere tradicionals i sexistes, la qual cosa posa aquest grup en una situació de desavantatge respecte dels seus companys homes i promou una empresa immoral en què la igualtat de gènere no té cabuda.

Així doncs, si entenem el corpus com «una col·lecció finita de materials, determinada prèviament per l'analista, amb una certa (inevitable) arbitriietat, sobre la qual treballarà» (Barthes, 1997: 80), veurem que ha de reproduir el complex sistema d'oposicions i confluències que es donaria en el total d'aquesta literatura. A més, ha de presentar una homogeneïtat d'acord amb els criteris que s'han definit en la investigació, i que passem a explicar en els paràgrafs següents.

En primer lloc, hi trobem el criteri cronològic. En aquest cas, ens centrarem en l'estudi de les obres editades dins del període 2010-2015, amb l'objectiu d'obtenir una anàlisi dels valors més recents associats a les dones dins de l'empresa. En segon lloc, hi ha el criteri geogràfic, que resulta molt important també, ja que la major part d'aquest tipus d'obres solen pertànyer a autors/es anglosaxons/es i normalment estan editades a l'Amèrica del Nord o al Regne Unit (Fernández Rodríguez, 2007), tot i que s'han exportat a altres països de manera incontestable (Fernández Rodríguez, 2011; Gantman, 2017). En tercer lloc, hem establert un criteri referit als autors i les autores i a la seua popularitat. En un món com el del *management*, la reputació i la fama són clau per a la difusió de les idees exposades en aquest tipus d'obres. En quart lloc, prestarem especial atenció a les crítiques que hagen rebut les obres per part de periòdics de gran tirada, així com per part d'altres autors i autores de prestigi reconegut. En cas que no es puga accedir al nombre total de vendes de les obres en el moment de fer-ne la selecció, ens centrarem en el nombre de

cerques realitzades a través del cercador de compres Amazon, plataforma que en recull els exemplars per vendre'ls i els classifica en funció de la popularitat o del nombre de vendes entre els clients.

Els rànquings d'Amazon es basen en la qualitat entesa com el nombre de vendes aconseguides per les obres en la web (Noguera, 2015). En el nostre cas, ens hem centrat en la categoria *Business & Money*, i en la subcategoria específica *Women & Business*, on se situarien les obres que conformen el nostre corpus teòric, confeccionat mitjançant l'ús de les paraules clau següents: *women's leadership, female leadership, business, entrepreneurship, success*, etc. Cal recordar que l'ordre d'aparició dels llibres en aquest cercador és el resultat dels factors de popularitat i rellevància.

A continuació disposem la llista de la mostra seleccionada:

1. *Mistakes I Made at Work: 5 Influential Women Reflect on What They Got Out of Getting It Wrong*, de Jessica Bacal (2014).
2. *Work with me. How Gender Intelligence can help you succeed at work and in life*, de Barbara Annis i John Gray (2013).
3. *How Women Lead: The 8 Essential Strategies Successful Women Know*, de Sharon Hadary i Laura Henderson (2013).
4. *Who Says It's a Man's World: The Girls' Guide to Corporate Domination*, de Emily Bennington (2013).
5. *Lean In: Women, Work and the Will to Lead*, de Sheryl Sandberg (2013).

EL DISCURS DE LA CONCILIACIÓ EN LA LITERATURA POPULAR DEL *MANAGEMENT* DIRIGIDA A DONES

En aquest apartat tractarem d'identificar les premisses principals sobre les quals es construeix el discurs sobre la conciliació de la vida laboral i familiar en la literatura popular del *management* dirigida a dones.

Per començar, cal destacar que la conciliació de la vida familiar i laboral és un dels temes principals que apareix en totes les obres. Això ens permet concloure que el tema resulta central en la configuració de la literatura popular del *management* dirigida a dones; en canvi, no el trobem en el vessant general. No obstant això, lluny de mantenir una posició homogènia sobre el problema, les aproximacions que es fan sobre aquesta problemàtica són diferents en cada obra i poden arribar a ser, fins i tot, contradictòries. A continuació, s'hi han recopilat les citacions que hi fan referència directa per tal de poder establir les conclusions oportunes sobre aquest fenomen.

En primer lloc, una de les qüestions més destacades en les obres és la referència a la pressió social que les dones senten en relació a tenir-ho tot, és a dir, tenir una carrera professional d'èxit, però també poder formar una família per a la qual, com no, hauran de ser devotes, d'acord amb els estàndards tradicionals fixats. Per tant, trobem reflectida la pressió social referida al fet que les dones han de respondre a uns rols de gènere tradicionals, tant en l'àmbit públic com en el privat, i han de donar resposta no només a les necessitats del sistema econòmic i social en què es troben, sinó també a les necessitats procedents de la seua família.

D'aquesta manera, malgrat que es reconeix la pressió derivada d'aquesta exigència social dirigida a les treballadores, la manera com s'aborda la problemàtica ens fa pensar que la incorporació de les dones al món laboral no suposaria un abandonament del seu rol tradicional centrat en la cura i l'espai privat, sinó que s'ampliaria envers una doble explotació del seu temps (Carrasquer, 2009). Així doncs, el reconeixement de l'existència d'aquesta pressió social sobre la dona es produeix en totes les obres; ara bé, el missatge que s'hi dona a les lectores varia fins al punt que pot resultar contradictori, tal com es pot observar tot seguit.

YOU CAN HAVE IT ALL

She'd been thinking about the pressure that women can feel «to do everything». (Bacal, 2014: 65)

She can have it all. She just doesn't need to do it all! (Annis i Gray, 2013: 240)

A woman can be as ambitious as she wants to be, build a successful career that she can be proud of, and have a personal life that brings her joy and satisfaction—regardless of whether she’s single or married, and with or without children or others to care for. (Annis i Gray, 2013: 241)

Without fear, women can pursue professional success and personal fulfillment—and freely choose one, or the other, or both. (Sandberg, 2013: 24)

The good news is that not only can women have both families and careers; they can thrive while doing so. (Sandberg, 2013: 23-24)

We need more portrayals of women as competent professionals and happy mothers—or even happy professionals and competent mothers. (Sandberg, 2013: 24)

YOU CAN’T HAVE IT ALL

You can’t have a life and a career. Read what that woman executive is saying on her article, «You can’t have it all». (Annis y Gray, 2013: 240)

But, they (women) realize they cannot be everything to everybody at the same time, and that’s okay. (Hadary y Henderson, 2013: 145)

Due to the scarcity of this resource, therefore, none of us can «have it all», and those who claim to are most likely lying. (Sandberg, 2013: 121)

Having it all is best regarded as a myth. And like many myths, it can deliver a helpful cautionary message. (Sandberg, 2013: 121-122)

Trying to do it all and expecting that it all can be done exactly right is a recipe for disappointment. (Sandberg, 2013; 123)

Over the years, I learned that you can have it all—just not at the same time. (Bennington, 2013: 31)

A partir d’aquesta contraposició de citacions extremes de les obres analitzades, podem identificar una

ambigüitat estratègica (Eisenberg, 2009) en els arguments exposats per les autores, és a dir, un vaivé de consells contradictoris pel que fa a la gestió de la vida professional i de la vida personal de les treballadores. Aquests consells o prescripcions dirigits a les dones resulten tan ambigus que no ens permeten establir una conclusió tancada sobre si en les obres es prescriu a les lectores «tenir-ho tot»³—intentar ser treballadores d’èxit i mares al mateix temps— o «no tenir-ho tot»—escollir entre tenir una carrera d’èxit o tenir una família. És a dir, no sabem amb certesa si a través de les obres es pretén conservar un model de dona líder que *ha de tenir* una família de manera irrenunciable o si s’insta les lectores a centrar-se en l’èxit professional.

Així doncs, podem atrevir-nos a afirmar que no es prescriu un tipus de comportament concret, sinó més bé un discurs de la lliure elecció molt relacionat amb el que anomenarem el «nou esperit del capitalisme» (Boltanski i Chiapello, 2002), que veurem més endavant. Aquesta ambigüitat estratègica resulta bastant contraproduent per a les lectores, atès que la intenció principal d’aquestes obres és servir de manual per a l’acció de la dona en l’empresa. Tanmateix, des del nostre punt de vista, aquesta ambigüitat no ha de sorprendre’ns, ja que a partir d’aquesta lògica es manté les dones en una zona intermèdia de reclamacions constants, és a dir, com que no s’estipula què és el més correcte, si tenir-ho tot o no tenir res, se les situa en una posició més vulnerable en la qual qualsevol decisió que prenguen pot ser socialment recriminada (Hayden i O’Biren, 2010), i aquest fet també està estretament relacionat amb la lògica del neoliberalisme (De Miguel, 2015).

En segon lloc, i encara que l’ambigüitat estratègica de les obres que conformen la literatura popular del *management* seguirà essent una característica central,

³ El dilema de «tenir-ho tot», o «*having it all*», està molt present en la teoria política feminista actual (Genz, 2010). Si bé cal assenyalar que no sempre es refereix a qüestions de conciliació entre la vida laboral i la familiar, sí que reflexiona entorn de les contradiccions a què estan subjectes les dones en l’espai neoliberal

a partir de l'anàlisi feta podem sostenir que hi ha un rebuig general a la idea del *work-life balance*. En general, les autores consideren que aquest concepte no serveix per a reflectir la realitat de les dones que treballen i tenen família, ja que, des del seu punt de vista, aquest concepte implica portar dues vides separades, i no la integració de les dues. Així doncs, aquest concepte no permet aconseguir un equilibri o una harmonia real sinó que separa espais, crea dues vides diferents per a aquestes dones, quan el que importa és integrar-les. No obstant això, tampoc no es proposa un altre concepte que pugui donar resposta a aquesta necessitat de les dones directives que les autores reconeixen. La qüestió que mirem d'explicar es pot veure reflectida a continuació:

The idea of work-life balance is not necessarily helpful. If you are immersed in your work and raising a family, you might feel a lot of good things—but it may not include «balanced». (Bacal, 2014: 71).

The idea of «work-life balance» with the concept of «managed disequilibrium» (a phrase she first heard from Google's Eileen Naughton) because no ambitious woman is ever going to feel that things are «in balance». Instead, we have to find what's meaningful to us and create conditions in which we can thrive. (Annis i Gray, 2013: 103).

The phrase «work-life-personal life balance» suggests a need to create time equality between two competing lives, as if the possibility of finding an optimal distribution of time between both lives can be found. This is a near-possible task, particularly for women. (Annis i Gray, 2013: 231).

D'altra banda, les citacions anteriors deixen entreveure altres idees centrals de les obres; ens referim a la lògica de l'elecció. El que sí que li queda clar a la lectora és que té dret a decidir què farà respecte del tema, és a dir, existeix un discurs de l'elecció que ens remet a la idea que, al final, cada dona ha de decidir quines qüestions de la seua vida són prioritàries i, una vegada decidit això, actuar en conseqüència. Som testimonis, doncs, d'una forta lògica individualista que impregna aquest tipus d'obres. I d'aquesta manera, una qüestió social,

com la conciliació de la vida laboral i la personal, es tracta com si fora un problema individual, una simple qüestió de decidir personalment què és el que més ens importa com a dones.

D'aquesta manera, es trivialitza i es redueix al mínim de significació un problema que condiona la vida de les dones en les societats actuals. No obstant això, aquesta individualització dels problemes col·lectius respon a la lògica del neoliberalisme, que en la seua intersecció amb la qüestió de gènere, situa la culpa i la responsabilitat sobre els múscles dels individus (Gill i Scharff, 2011; Kelan, 2010), tal com es pot observar en les citacions següents:

You have to decide what you want to do and when. Some women have chosen to have a family early and a career later; others have focused on their career early and had a family later. Many have decided to do both simultaneously. You do not need to focus exclusively on one or the other. (Hadary i Henderson, 2013: 37).

Based on your values, you have to decide what aspects of your life take precedence at different times. (Hadary i Henderson, 2013: 146).

You have to make one thing a priority and achieve balance that way, rather than trying to everything all at once. (Bennington, 2013: 31).

They are told over and over again that they have to choose, because if they try to do too much, they'll be harried and unhappy. (Sandberg, 2013: 23).

She decided how she wanted to manage her career and family and never claimed that her choice should apply to anyone else. (Sandberg, 2013: 161).

Com que se situa la responsabilitat de la tria en les dones individuals, es deixa de banda la responsabilitat de l'organització a l'hora de gestionar aquestes problemàtiques, així com dels governs per actuar en aquest sentit (Sørensen, 2017). Veiem que malgrat que es tracta d'una qüestió que afecta la majoria de les dones que treballa en l'àmbit públic i que té una família, amb fills menors o amb persones

grans o dependents de les quals cal fer-se càrrec, la qüestió s'escomet novament com un «problema d'organització personal», despolititzant la lluita feminista i responent, de nou, a la lògica neoliberal que desarticula el feminisme (Park, Wahab i Bhuyan, 2017). És a dir, des de la perspectiva inscrita en aquest tipus d'obres, la conciliació laboral i familiar és un problema de la dona individual a l'hora d'organitzar el seu temps per encarregar-se del treball i la família. Conseqüentment, aquesta realitat ens fa, de nou, testimonis que les qüestions relatives a la igualtat de gènere de l'empresa es tracten, en aquestes obres, de manera superficial i des d'una posició gens transformadora de la realitat, que, com veiem, acaba sent una simple qüestió d'organització individual.

Many women have learned that what is more important is establishing rituals and routines your children can count on. (Hadary i Henderson, 2013: 154).

Ask your family members what is most important to them. (Hadary i Henderson, 2013: 146).

There will be times when you have to leave work to deal with your kids and times when you have to leave kids to deal with your work. (Bennington, 2013: 23).

Decide where you are choosing to spend time and what can be cut immediately, knowing your boundaries will shift as your kids grow. (Bennington, 2013: 41).

I had to decide what mattered and what didn't and I learned to be a perfectionist in only the things that mattered. (Sandberg, 2013: 123).

Com es pot observar, més que reclamar polítiques de conciliació dins de l'estructura empresarial i responsabilitat dins de la parella, aquest tipus d'obres contribueixen a construir el discurs individualista neoliberal segons el qual la dona hauria d'aprendre a organitzar-se per ella mateixa i superar les barreres que pugui trobar-hi (Springer, Birch i MacLeavy, 2016). De nou, es deixen de banda les qüestions estructurals que donen lloc al fet que les treballadores no poden tenir una vida equilibrada i han de patir la doble

presència (Carrasquer, 2009; Moreno, Moncada, Llorens i Carrasquer, 2010), això és, doble càrrega laboral: la del treball i la familiar. Respecte d'aquest tema, en concret en l'obra de Sandberg (2013), es fa referència a la contractació de serveis per a cuidar dels fills o les filles i s'hi indica que quan una treballadora de l'alta direcció ha decidit compaginar els dos aspectes de la seua vida, treballar fora de casa i ser mare, pot optar per contractar altres persones perquè tinguen cura dels fills, tal com podem llegir a continuació:

Even though Dave and I are extraordinarily fortunate and can afford exceptional child care, there are still difficult and painful decisions about how much time our jobs require us to be away from our family and who will pick up the slack. (Sandberg, 2013: 111).

We hired a nanny, but she couldn't solve all our problems. (Sandberg, 2013: 106).

He reasoned that we were the central figures in our son's life, but forming an attachment to a caregiver was good for his development. (Sandberg, 2013: 137)

Resulta interessant esmentar aquest tema, ja que llegint aquestes citacions ens adonem que passa per alt un aspecte central del problema que ens revela l'homogeneïtat del públic a qui es dirigeixen aquestes obres. Ens referim al fet que no totes les dones poden recórrer a la contractació d'aquests serveis, perquè no totes les treballadores s'ho poden permetre. És a dir, l'autora parla des d'una posició concreta, que pretén, d'alguna manera, aportar solucions universals a situacions que tenen especificitats. No obstant això, la posició des de la qual parla Sandberg es caracteritza per un nivell educatiu, social i econòmic concret, que la converteix en una privilegiada dins del gruix format per les dones. Al mateix temps, això ens dona una pista sobre si els rols de gènere que es promouen en aquest tipus d'obres continuen essent els mateixos. És a dir, fins ara no sembla que les obres aporten consells o prescripcions per a construir uns rols de gènere femení i masculí més igualitaris; mitjançant les accions que s'estan aconsellant a les lectores realment no es

produeix una verdadera conciliació o equilibri entre la vida laboral i la familiar.⁴

Relacionat amb això, trobem en aquestes obres una altra idea molt estesa: es tracta del sentiment de culpa o *mommy guilt*, és a dir, mares que se senten culpables per no estar complint les expectatives socials que s'espera d'elles. En les obres generalment s'insta aquestes dones a desfer-se de la culpa i a sentir-se bé amb les decisions que en un principi poden semblar difícils de prendre. No obstant això, aquesta lògica de desfer-se de la culpa està arrelada a una argumentació del tot psicologicista (Bort, Pflock, Renner, 2005) que ens pot recordar a la retòrica pròpia de la literatura de l'autoajuda⁵ (Papalini, 2006; Siurana, 2018), i que, novament, ens remet a les exigències del sistema neoliberal que construeix individus culpables dels seus propis fracassos i que han d'encarregar-se, per ells mateixos, de buscar l'èxit (Laval i Dardot, 2013).

Al mateix temps, aquest tipus de discursos referits a desfer-se de la culpa poden servir, en certa mesura, per a construir un model de mare diferent, encara que no del tot transformador (Godrin, 1995), tal com podem observar en les propostes d'un altre tipus de maternitats subversives (Llopis, 2015). Les citacions que trobem en referència a aquesta qüestió són les següents:

4 Al mateix temps, aquestes idees ens remetent a la preeminència d'un tipus de feminisme concret en aquest tipus d'obres, això és, el feminisme institucional, que configura un tipus de reclamacions concretes i que s'identifica amb el grup de dones conformat per les occidentals i que deixa de banda altres vivències i reclamacions del feminisme que sobrepassen aquests marges (Reverter-Bañón, 2011).

5 Una de les diferències clau que es pot trobar entre la literatura gerencial i la literatura d'autoajuda és que la primera focalitza en l'autogestió de l'individu dins de l'àmbit de la gerència empresarial, mentre que la segona pot referir-se a l'autogestió de l'individu en àmbits molt diversos, com ara la família, l'amor, la gestió dels diners, les relacions afectives, etc. En comú tenen diferents punts, com l'èmfasi que es dona a la possibilitat que cadascú es faci responsable dels seus fracassos i prengui les regnes de la seua vida. No obstant això, mentre la primera posa el focus d'atenció en la consecució de l'èxit personal dins de la dinàmica laboral, la segona troba en la consecució de la felicitat individual —potser més espiritual— el seu sentit més primordial (Béjar, 2018).

Reining in the Mommy Guilt. (Bennington, 2013: 23-32)

Employed mothers and fathers both struggle with multiple responsibilities, but mothers also have to endure the rude questions and accusatory looks that remind us that we're shortchanging both our jobs and our children. (Sandberg, 2013: 122-123).

So if you're giving your all to your job and to your kids while they're in diapers, maybe that means you have to say no to excessive travel, joining the industry association, applying to grad school, or fund-raising for the library gala. (Bennington, 2013: 25).

Parenting isn't a day-by-day or week-by-week gig, so forgive yourself (and your boss) if you occasionally have to miss out on something cool because your job needs you. (Bennington, 2013: 29).

Because of work obligations, I've missed doctor's appointments and parent-teacher conferences and have had to travel when my kids were sick. (Sandberg, 2013: 136).

Tal com es desprén de les citacions, veiem que el tema es tracta d'una manera un poc psicologicista. Es parla de renunciar a certes coses, del perdó, de la culpa, etc., però es fa d'una manera que no planteja cap realitat sobre les estructures que vertebraren les dificultats de les mares treballadores per gestionar el seu dia a dia. Al mateix temps, veiem que s'hi parla de conciliació, però no de corresponsabilitat entre les dues parts de la parella (Maganto, Etxeberria i Porcel, 2010), és a dir, de nou se situa la responsabilitat exclusivament sobre l'esquena de la dona, no de la seua parella ni de l'organització ni dels estats. Tanmateix, ens pareix curiós que sí que parle de la necessitat de superar rols excoents i de les pressions que també poden sentir els pares a la feina quan volen participar més en l'àmbit personal:

If women want to succeed more at work and if men want to succeed more at home, these expectations have to be challenged. (Sandberg, 2013: 108).

As women must be more empowered at work, men must be more empowered at home. (Sandberg, 2013: 108).

Employees who use these benefits often face steep penalties ranging from substantial pay cuts to lost promotions to marginalization. (Sandberg, 2013: 114).

When male employees take a leave of absence or just leave work early to care for a sick child, they can face negative consequences that range from being teased to receiving lower performance ratings to reducing their chance for a raise or promotion. (Sandberg, 2013: 114).

Fathers who want to drop out of the workforce entirely and devote themselves to child care can face extremely negative social pressure. (Sandberg, 2013: 114).

We all need to encourage men to lean in to their families. (Sandberg, 2013: 113).

We need more men to sit at the table... the kitchen table. (Sandberg, 2013: 120).

Women are surrounded by headlines and stories warning them that they cannot be committed to both their families and careers. (Sandberg, 2013: 23).

Aquesta psicologització dels discursos respon, en gran mesura, a l'expansió actual de la psicologia, que en situa les arrels en els processos d'individualització social i crea un poderós mecanisme de despolitització integrat pels subjectes (Rodríguez López, 2016). Així doncs, encara que es diu que cal construir els rols de gènere, realment no s'hi aporten eines per a fer-ho ni s'hi esmenta en cap moment la lluita feminista o la necessitat de polititzar aquest assumpte. Un exemple d'aquesta realitat la podem trobar en un component interessant que algunes autores citen quan tracten aquesta temàtica: l'èmfasi que es posa en la parella, és a dir, el *partner*. Hi ha dues observacions que, al nostre parer, són interessants de fer. En primer lloc, la visió que se'ns dona d'aquest *partner* resulta força reduïda, ja que al final deixa de banda altres experiències que no siguin les de dones blanques, de mitjana edat,

occidentals, amb recursos i heterossexuals. En segon lloc, resulta curiosa la manera com Sheryl Sandberg aborda aquesta qüestió, ja que insta les professionals a planificar fins i tot abans d'accedir a càrrecs de responsabilitat en l'empresa, a escollir-ne la parella perquè ell —atés que en molts casos es refereixen a un home— es comprometa a ser una persona activa en l'atenció dels infants.

Així doncs, podem assenyalar a grans trets que els models de família i les relacions amoroses que es mostren en aquestes obres tenen més a veure amb els models tradicionals heterossexuals (Leto De Francisco i O'Connor, 1995) que amb una visió heterogènica d'aquests processos/fenòmens (Llopis, 2015). És a dir, en poques ocasions es contempla que pugui haver-hi dones solteres o amb altres tipus de parelles (Goldfeder i Sheff, 2013). Tot això ens fa pensar que aquest tipus d'obres estan dirigides a un grup concret de dones que s'associa amb les dones heterossexuals blanques occidentals i amb un determinat nivell d'estudis i, per tant, amb recursos econòmics disponibles que els permeten gestionar aquestes problemàtiques relacionades amb la conciliació de la vida laboral i la vida familiar.

Nina McLemore says that one of the keys to success is to marry well (...). Today, it means marry someone who supports your aspirations and is willing to be a full partner in managing your joint personal life. (Hadary i Henderson, 2013: 154).

Anyone who wants her mate to be a true partner must treat him as an equal—and equally capable—partner. (Sandberg, 2013: 109).

And contrary to the popular notion that only unmarried women can make it to the top, the majority of the most successful female business leaders have partners. (Sandberg, 2013: 110).

Not surprisingly, a lack of spousal support can have the opposite effect on a career. (Sandberg, 2013: 110).

The things that make the bad boys sexy do not make them good husbands. (Sandberg, 2013: 115).

En resum, si analitzem aquest tipus d'obres, hi trobem recurrentment la individualització d'un problema social com és el de la conciliació de la vida familiar i laboral, un problema que en lloc de resoldre les professionals mitjançant una selecció «òptima» de les seues futures parelles —tal com es prescriu en la literatura popular del *management* dirigida a dones—, hauria de posar-se en la palestra de les qüestions públiques, tractar-se als parlaments i formar part de les qüestions ètiques que la política de les empreses ha d'abordar, a més de formar part de l'agenda política dels sindicats. Malgrat això, com hem pogut observar, en cap moment s'hi fa referència a una possible política de conciliació de l'empresa o a la necessitat de fer-ne una gestió ètica; tampoc a la necessitat urgent de revifar la lluita feminista dins de les organitzacions. Es tracta, doncs, d'una neutralització de la problemàtica, d'una negació de la qüestió de gènere com a element important en els discursos que naixen dins de l'organització respecte de la maternitat i la conciliació, entre d'altres problemàtiques que comparteixen espai (Smithson i Stokoe, 2005). Per aquesta raó podem concloure que el discurs referent a la conciliació de la vida laboral i familiar inscrit en la literatura popular del *management* dirigida a dones resulta totalment acrític, individualista, conservador, i dona resposta, més aviat, a les exigències del «nou esperit del capitalisme» i no a les necessitats reals de les dones. Ens trobem, doncs, davant d'un discurs totalment despolititzat, que contribueix a sostenir les estructures de poder desiguals entre dones i homes.

CONCLUSIÓ

Una vegada feta la nostra anàlisi podem concloure que la literatura popular del *management* dirigida a dones conté un caràcter doble que condiciona la forma de construir el discurs sobre la qüestió de la conciliació i la maternitat en aquest tipus d'obres i que converteix aquesta problemàtica en una qüestió completament individual, despolititzada i psicològica. Parlàvem del doble caràcter psicologicista i despolititzat d'aquesta literatura, premisses que funcionen

de manera interconnectada i que s'articulen per crear un discurs relacionat amb la presència de les dones en l'empresa de caire conservador, i que si bé no es pot identificar com a clarament sexista, sí que ens remet a una concepció poc crítica del problema de la desigualtat de gènere en aquest àmbit i fa palesa la inexistència d'un discurs feminista real dins de l'àmbit de les organitzacions empresarials.

Un tret que trobem en totes les obres sense excepció és el caràcter psicologicista. Ens referim al fet que els consells que es construeixen des d'aquest tipus d'obres fan referència sobretot a canvis que les dones han de fer en el seu interior, en la seua personalitat o psicologia de cara a augmentar la seua autoestima i, per tant, la seua eficàcia en la feina (Hazleden, 2003). És a dir, en lloc d'animar les dones a unir-se, a ser crítiques amb el seu entorn i a actuar de manera conjunta en pro d'elles mateixes i d'altres, se'ls demana que actuen per resoldre els seus problemes individuals, que solen identificar-se amb qüestions més bé internes. Aquest tipus d'apoderament es podria identificar com un poderament de tipus espiritual que se centra en l'individu i no en el grup (Redden, 2002) i que, si bé pot impulsar canvis en la vida de cadascú, no transforma les estructures de desigualtat de la societat.

En el cas que estem estudiant, no es transformen les dificultats de gestionar la càrrega laboral i familiar de les treballadores, ni s'hi ofereixen models alternatius per a entendre aquesta realitat. Així doncs, el caràcter psicologicista serveix per a crear un discurs acrític i despolititzat respecte de l'estat de la igualtat de gènere en l'empresa i de la construcció de polítiques de conciliació realment transformadores del rol de les dones en l'empresa. Per aquesta raó, no és estrany que qüestions com la maternitat i la conciliació es tracten com qüestions d'autosuperació personal, i no com temes d'interès i reivindicació col·lectiva. Això guarda molta relació amb les similituds que uneixen la literatura popular del *management* amb els discursos *mainstream* de l'autoajuda, i que patologitzen el descontent de les dones (Ebben, 2015) i l'allunyen de la lluita feminista per la igualtat. Així que tant fa quin siga el tema o la problemàtica que es tracte al

llarg de les pàgines (igual sou, assetjament sexual, aprendre a demanar...), perquè sempre s'aborda des d'un enfocament individualista i neoliberal. En aquest sentit, sembla produir-se una translació de l'esperit de lideratge empresarial associat a les dones al seu possible paper com a mares, és a dir, els matisos d'heroïcitat i autosacrifici associats al lideratge en l'àmbit de la gestió empresarial es traslladen també a l'àmbit de la «gestió familiar».

D'acord amb els resultats de la nostra anàlisi, podem concloure que la hipòtesi de partida es pot afirmar: els valors i comportaments prescrits a les dones professionals i mares en l'àmbit empresarial, especialment en l'alta direcció, reproduïxen els estereotips de gènere tradicionals i sexistes, la qual cosa posa aquest grup en una situació de desavantatge respecte dels seus companys homes i promou una empresa immoral on la igualtat de gènere no té cabuda. Això vol dir que si bé les prescripcions que hi troben les treballadores de l'alta direcció que alhora són mares en aquest tipus

d'obres no les obliguen a ocupar els dos espais (el públic i el privat) basant-se en el discurs de l'elecció, sí que hi estableixen prescripcions contradictòries que deixen aquest grup en una posició d'indefensió i d'autoresponsabilitat característica de les societats neoliberals, però que es multiplica per mil en interseccionar amb la variable de gènere.

En conclusió, podem avançar que la lluita feminista passa a ser, en aquestes obres, una qüestió totalment secundària que es converteix en allò que cada dona porta a terme en solitari dins de l'àmbit de treball en què li ha tocat lluitar. En aquest tipus d'obres la lluita sempre es desenvolupa en un nivell individual, raó per la qual les prescripcions que s'hi fan despolititzen les dones, les allunyen de les reclamacions d'igualtat i les posen en una situació de vulnerabilitat i sobreexplotació. Es tractaria, més bé, d'una lluita interna que s'externalitza en petites conquestes per a dones concretes, més que en una lluita col·lectiva pel benestar i la igualtat de gènere en la societat.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Annis, B. i Gray, J. (2013). *Work with Me: How Gender Intelligence Can Help You Succeed at Work and in Life*. Londres: Piatkus.
- Bacal, J. (2014). *Mistakes I Made at Work*. Nova York: Penguin Group.
- Barthes, R. (1997). *La aventura semiològica*. Barcelona: Paidós.
- Baxter, J. A. (2010). *The Language of Female Leadership*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bélar, H. (2018). El código espiritualista de la autoayuda: La felicidad negativa. *Athenea Digital*, 18(3), 23-39.
- Bennington, E. (2013). *Who Says It's a Man's World*. Nova York: AMACOM.
- Boltanski, L. i Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bort, J., Pflöck, A. i Renner, D. (2005). *Mommy Guilt*. Nova York: American Management Association.
- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. (Tesi doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, Catalunya). Recuperat de <http://www.tdx.cat/handle/10803/5147>
- Clark, T. (2004). The Fashion of Management Fashion: A Surge Too Far? *Organization*, 11(2), 297-06.
- Clark, T. i Salaman, G. (1996). The Management Guru as Organizational Witchdoctor. *Organization*, 3(1), 85-107.
- Collins, D. (2000). *Management Fads and Buzzwords*. Londres: Routledge.
- Collinson, D. L. i Hearn, J. (1994). Naming Men as Men: Implications For Work, Organization and Management. *Gender, Work & Organization*, 1(1), 2-22.
- De Miguel, A. (2015). *Neoliberalismo sexual: El mito de la libre elección*. Madrid: Editorial Cátedra.
- Ebben, M. (2015). Off the Shelf Salvation: A Feminist Critique of Self-Help. *Journal of Women's Studies in Communication*, 18(2), 111-122.
- Eggs, S. i Slade, D. (1997). *Analysing Casual Conversation*. Londres: Cassell.

- Eisenberg, E. M. (2009). Ambiguity as Strategy in Organizational Communication. *Communication Monographs*, 51(3), 227-242.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2007). *El discurso de management: Tiempo y narración*. Madrid: CIS.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2011). El gato que caza nuestros ratones: China como colección de mitologías. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 115, 79-88.
- Fernández Rodríguez, C. J. i Gantman, E. R. (2011). Spain and Argentina as Importers of Management Knowledge (1955-2008): A Comparative Analysis. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 160-173.
- Fernández Rodríguez, C. J. i Medina-Vicent, M. (2017). Los nuevos discursos del management: Difusión, impactos y resistencias. *Recerca: Revista de pensament i anàlisi*, 20, 7-14.
- Gantman, E. R. (2017). En torno al potencial transformador de los CMS (Critical Management Studies). *Recerca: Revista de pensament i anàlisi*, 20, 15-33.
- Genz, S. (2010). Singled Out: Postfeminism's «New Woman» and The Dilemma of Having It All. *Journal of Popular Culture*, 43(1), 97-119.
- Gill, R. i Scharff, C. (2011). *New Femininities: Postfeminism, Neoliberalism and Subjectivity*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Godrin, D. (1995). Women Reading Self-Help: Themes of Separation and Connection. *Journal of Women's Studies in Communication*, 18(2), 123-134.
- Goldfeder, M. i Sheff, E. (2013). Children of Polyamorous Families: A First Empirical Look. *LSD Journal*, 5(150), 150-243.
- Gowler, D. i Legge, K. (1986). Images of Employees in Company Reports – Do Company Chairmen View their Most Valuable Asset as Valuable? *Personnel Review*, 15(5), 9-18.
- Hadary, S. i Henderson, L. (2013). *How Women Lead. The 8 Essential Strategies Successful Women Know*. Nova York: McGraw-Hill.
- Hayden, S. i O'Biren, L. (2010). *Contemplating Maternity in An Era of Choice*. Plymouth: Lexington Books.
- Hazleden, R. (2003). Love Yourself: The Relationship of the Self with Itself in Popular Self-Help Texts. *Journal of Sociology*, 39(4), 413-428.
- Hearn, J., i Collinson, D. L. (1996). *Men, Masculinities, Managements and Organisational Culture*. Londres: Sage.
- Kelan, E. K. (2008). The Discursive Construction of Gender in Contemporary Management Literature. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 427-445.
- Kelan, E. K. (2010). Gender Logic and (Un)doing Gender at Work. *Gender, Work and Organization*, 17(2), 174-194.
- Laval, C. i Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo*. Barcelona: Gedisa.
- Leto De Francisco, V. i O'Connor, P. (1995). A Feminist Critique of Self-Help Books on Heterosexual Romance: Read 'Em and Weep. *Journal of Women's Studies on Communication*, 18(2), 217-227.
- Llopis, M. (2015). *Maternidades subversivas*. Tafalla: Txalaparta.
- Maganto, J., Etxeberria, J. i Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 69-84.
- Martin, J. R. (2000). Beyond Exchange: Appraisal Systems in English. En S. Hunston i G. Thompson (ed.), *Evaluation in Text. Authorial Stance and the Construction of Discourse* (p. 142-175). Oxford: Oxford University Press.
- Martin, J. R. i White, P. (2005). *The Language of Evaluation. Appraisal in English*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C. i Carrasquer, P. (2010). Double Presence, Paid Work, and Domestic-Family Work. *New Solutions*, 20(4), 511-526.
- Noguera, J. (2015). ¿Cómo funciona el dichoso algoritmo de Amazon? Recuperat de <http://publicandoebooks.com/algoritmo-de-amazon/>
- Orser, B. i Elliott, C. (2015). *Feminine Capital: Unlocking the Power of Women Entrepreneurs*. Palo Alto (Califòrnia): Stanford University Press.
- Pagel, S. i Westerfelhaus, R. (2005). Charting Managerial Reading Preferences in Relation to Popular Management Theory Books: A Semiotic Analysis. *Journal of Business Communication*, 42(4), 420-448.
- Papalini, V. (2006). Literatura de autoayuda: Una subjetividad del sí-mismo enajenado. *La trama de la comunicación*, 11, 331-342.
- Park, Y., Wahab, S. i Bhuyan, R. (2017). Feminism in These Dangerous Times. *Affilia*, 32(1), 5-9.

- Redden, G. (2002). The New Agents Personal Transfiguration and Radical Privatization in New Age Self-help. *Journal of Consumer Culture*, 2(1), 33-52.
- Reverter-Bañón, S. (2011). Los retos del feminismo institucional. *Daimon: Revista internacional de Filosofía*, 4, 223-229.
- Rodríguez López, R. (2016). *Contrapsicología: De las luchas antipsiquiátricas a la psicologización de la cultura*. Madrid: Dado Edicions.
- Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, Work and the Will to Lead*. Nova York: Alfred A. Knopf.
- Siurana, J. C. (2018). *Felicidad a golpe de autoayuda*. Barcelona: Plaza y Valdés.
- Smithson, J. i Stokoe, E. H. (2005). Discourses of Work – Life Balance : Negotiating Genderblind Terms in Organizations. *Gender, Work and Organization*, 12(2), 147-168.
- Sørensen, S. Ø. (2017). The Performativity of Choice: Postfeminist Perspectives on Work-Life Balance. *Gender, Work & Organization*, 24(3), 297-313.
- Springer, S., Birch, K. i MacLeavy, J. (2016). *The Handbook of Neoliberalism*. Nova York: Routledge.

NOTA BIOGRÀFICA

Professora ajudant doctora en el Departament de Filosofia i Sociologia de la Universitat Jaume I (Castelló de la Plana, Espanya). Doctorat Internacional en el Programa d'Ètica i Democràcia de la UJI amb la tesi *Género y management en el marco neoliberal. Un análisis crítico para la emergencia de liderazgos feministas* (Premi de la Real Academia de Doctores de España 2018 en la categoria d'Humanitats). Les seues principals línies d'investigació són la filosofia feminista, el lideratge i els Critical Management Studies.

