

MARIA MEDINA-VICENT
Universitat Jaume I

Ideologías empresariales y postfeminismo: un diálogo interdisciplinar¹

Business Ideologies and Post-feminist Identities. An Interdisciplinary Dialogue

Recibido: 19/10/2021. Aceptado: 21/10/2021

Resumen: Este texto es una respuesta abierta a las apreciaciones planteadas por las profesoras María Ávila Bravo-Villasante y Lydia de Tienda Palop, y los profesores Carlos Jesús Fernández Rodríguez y David Muñoz Rodríguez a la obra *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista* (MEDINA-VICENT 2020). A lo largo de las presentes páginas se busca articular un diálogo entre miradas procedentes de diferentes disciplinas (filosofía, sociología y teoría feminista centralmente) que contribuya a enriquecer la reflexión elaborada en dicha obra y abrir nuevos interrogantes sobre la misma. A su vez, dicho diálogo permitirá seguir ampliando el campo de los estudios del *management* desde la perspectiva feminista.

Abstract: This is an open response to the comments of professors María Ávila Bravo-Villasante, Lydia de Tienda Palop, Carlos Jesús Fernández Rodríguez, and David Muñoz Rodríguez to the book *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista* (MEDINA-VICENT 2020). The aim is to articulate a dialogue among views from different disciplines (centrally philosophy, sociology and feminist theory) that can contribute to enrich the reflection elaborated in the book and to open new questions about it, with the hope that this dialogue will help to expand the field of management studies from a feminist perspective.

¹ Este trabajo se enmarca en el contexto del proyecto de investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, con referencia PGC2018-097200-B-I00; y del proyecto de investigación de la Generalitat Valenciana con referencia AICO/2020/327.

Palabras clave: postfeminismo, mujeres, liderazgo, gestión.

Keywords: postfeminism, women, leadership, management.

INTRODUCCIÓN

EL PRESENTE TEXTO es una respuesta reflexiva a las apreciaciones planteadas por María Ávila Bravo-Villasante, Lydia de Tienda Palop, Carlos Jesús Fernández Rodríguez, y David Muñoz Rodríguez a la obra *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista* (MEDINA-VICENT 2020). Las dos autoras y dos autores han desarrollado un conjunto de reflexiones desde sus respectivos campos de estudio que resultan especialmente adecuadas para el análisis de la obra, porque para señalar la actual mercantilización de las identidades y del movimiento por la igualdad de género, y los peligrosos virajes discursivos a los que se está sometiendo a dicho movimiento en la actualidad, los discursos gerenciales dirigidos a las mujeres también son abordados en mi libro desde una perspectiva feminista e interdisciplinaria para desvelar la falsa neutralidad de sus premisas y la perpetuación de modelos de género dicotómicos en el seno de la gestión.

El texto se estructura en dos apartados que pretenden sintetizar las principales líneas de reflexión abiertas por los autores y autoras. En primer lugar, la mirada estructural que nos ofrece la visión más sociológica, esto es, la que se refiere al marco de las ideologías empresariales prestado por Fernández Rodríguez, poniendo especial énfasis en el “dispositivo gerencial o managerial” identificado por Muñoz Rodríguez. En segundo lugar, la línea procedente de la teoría feminista y la filosofía referida a las identidades postfeministas, centrada en la identificación de los discursos gerenciales dirigidos a mujeres como discursos reactivos frente al feminismo, elaborada por Ávila Bravo-Villasante, y en la aportación sobre la intimidación corporal de las mujeres realizada por de Tienda. Al mismo tiempo, al abordar estas líneas de razonamiento se está contribuyendo a actualizar la bibliografía presentada en *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista* (2020).

I. LAS IDEOLOGÍAS EMPRESARIALES

Para comprender el marco de sentido sobre el que se erige el papel de la literatura gerencial dirigida a mujeres (ADAMSON 2020; BENSCHOP y DOOREWAARD 1998; LEWIS; ADAMSON; BIESE y KELAN 2019) como una herramienta

ta de divulgación de valores pro-empresariales y conformadora de las subjetividades femeninas contemporáneas, resulta vital, tal y como indica Fernández Rodríguez, destacar el papel de la empresa como reguladora del mercado capitalista. Este punto propuesto por el autor contribuye a reforzar el análisis que desarrollo en *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista* (2020), en el que el papel de la empresa como gestora de los imaginarios sociales contemporáneos es un punto clave.

Ligada a esta cuestión, se produce una conversión de los sujetos en empresas en la que estos se autogestionan y rigen su vida en base a las leyes del mercado, como uno de los nuevos modos de funcionamiento del sistema neoliberal. En este contexto, pasamos de un mercado plagado de sujetos aislados que compiten entre sí, a unos sujetos que son el propio mercado. Es decir, las leyes que rigen la economía financiera pasan de ser una realidad externa al individuo, a otra de cariz interno y subjetivo.

En este sentido, cabe realizar una anotación sobre el concepto de neoliberalismo que se va a manejar en este texto, en el que lo entenderemos como una nueva racionalidad política cuyo impacto va más allá de las políticas económicas. En dicha concepción los principios de mercado se convierten en principios de gobierno presentes en todas las instituciones sociales e integrados por el sujeto, que invierte de forma constante en su capital humano (MUÑOZ-RODRÍGUEZ y SANTOS-ORTEGA 2017). Esta noción foucaultiana del neoliberalismo (FOUCAULT 2007) permite indagar en los modos en que los sujetos integran y reproducen la norma neoliberal en su accionar diario.

Por estas y otras razones que se irán exponiendo a lo largo del texto, cabe enmarcar la obra en el análisis de las ideologías empresariales, especialmente aquellas que se dirigen a las mujeres, y que, interseccionan inevitablemente con los discursos feministas. Y es que, al tratar de convertir a las mujeres en empresas, se apela a su feminidad, y a la cuestión de la igualdad y el feminismo, que son reconceptualizadas para perder su potencial crítico y transformador. Otra cuestión a abordar será en qué términos se realizan estas intersecciones, cuestiones que han planteado María Ávila Bravo-Villasante, Lydia de Tienda Palop, Carlos Jesús Fernández Rodríguez, y David Muñoz Rodríguez, y que trataré de ir esbozando en este escrito.

1.1 La empresa como reguladora de los imaginarios sociales

Abriré la reflexión con uno de los puntos principales destacados por Fernández Rodríguez, quien subraya el rol de la empresa como reguladora de los imaginarios sociales sobre el individuo, las relaciones laborales y los modos en que habitamos el mundo. Y es que, el gerencialismo como discurso que

aglutina las ideas sobre la gestión empresarial, representa la mirada del empresario en torno a los problemas organizativos, pero también laborales e incluso socioeconómicos (GUTHEY; CLARK y JACKSON 2009; HUCZYNSKI 2006; JACKSON, 2001). En este sentido, los mecanismos de control ideológico de los que habla el autor en sendas de sus publicaciones al respecto (ALONSO y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ 2013; 2018; FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ 2007), han contribuido sobremanera al análisis desarrollado en *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista* (2020), y en este punto coincido con sus apreciaciones sobre la dimensión ideológica de los discursos gerenciales. A partir de esta concepción de la empresa, como generadora de discursos y verdades sobre las relaciones laborales, podemos estar más cerca de identificar y desentrañar los discursos sociales que se ponen en juego para sustentar y legitimar la conversión de los sujetos en empresarios de sí mismos.

De este modo, Fernández Rodríguez introduce un marco social donde las exigencias del mercado neoliberal condicionan las dinámicas del mundo del trabajo y los modos en que las sociedades abordan las problemáticas socioeconómicas (BOLTANSKI y CHIAPELLO 2002; LAVAL y DARDOT 2013; 2018). Algunas de las características de este marco social neoliberal se extrapolan al individuo condicionando su subjetividad, con lo que la implicación con la empresa es tan alta que acaba formando parte de la identidad del sujeto, es decir, trabajar se acaba convirtiendo en el eje central del proyecto vital de cada cual. Como indica el propio autor, el sistema neoliberal impele a:

involucrarse con cada vez mayor intensidad con sus tareas en el trabajo, sumando más presión psicológica, más horas de trabajo, menos tiempo personal, más explotación y auto-explotación, en un contexto de competencia y crecimiento *ad infinitum* y *ad absurdum*. (FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ 2021B, 81)

Considero que los rasgos expuestos por dicho autor se agravan de forma radical con la uberización de la sociedad, que coloniza la vida de los individuos, empujándolos a una inserción total de la lógica financiera en sus subjetividades, pasando por alto los determinantes de su situación económica y personal. Los discursos gerenciales tienen, por tanto, influencia en la forma en que la sociedad actual aborda los desafíos socioeconómicos, y, por tanto, deberán adaptarse a los cambios que se den en la economía y a las necesidades de dicha lógica financiera.

Gran parte de la ideología empresarial sobre la que se sostienen hoy nuestros proyectos laborales, parte del individualismo no regulado basado en la idea de que los individuos son los que regulan con sus acciones el mercado libre y que no es necesaria la intervención de los gobiernos, rasgos que han

facilitado, en parte, el proceso de uberización de la sociedad (FLEMING, 2021, 28), también conocida como economía colaborativa o capitalismo de plataformas (ALONSO y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ 2020). En este marco de sentido, los puestos de trabajo se ven condicionados por la temporalidad de los contratos, el auge de los falsos autónomos, el papel crucial de los algoritmos para regular el comportamiento de los trabajadores, y los sistemas de valoraciones por parte del consumidor, que puntúa el servicio prestado con notables consecuencias para la clase trabajadora. Como señala Fernández Rodríguez (2021A, 2), esto obliga a los nuevos trabajadores de la economía de plataformas a desarrollar una autodisciplina extraordinaria, construida sobre un ritmo de trabajo trepidante y una disponibilidad completa y total, que sin duda acaba por afectar negativamente a la salud de los individuos (PÉREZ ZAPATA 2019), y que a su vez reproduce una cultura de la evaluación y la (auto)vigilancia; un aumento en la atribución de responsabilidades y la psicoempresarización del yo (SANTOS ORTEGA; SERRANO-PASCUAL y BORGES, 2021).

Al mismo tiempo, nos enfrentamos a una economía basada en la falta de formalidad, que afecta a la forma en la que se organizan los trabajos y el comercio convencionales, y son un subproducto de la liberalización económica vivida en Occidente desde Reagan y Thatcher. Hablamos de un marco heredero de las lógicas de la eficiencia económica de la Escuela de Chicago, que impregnan de dinero todas las transacciones sociales, pasando por alto que las mismas se realizan entre individuos sujetos a relaciones de poder. Se produce así una fetichización del anonimato, ya que se asume que la lógica anónima del dinero funciona en el vacío, que el dinero es imparcial. En relación a la cuestión expuesta, se entiende también que dicho anonimato permite incentivar la libertad individual, sin embargo, no se tienen en cuenta las diferentes condiciones materiales de los individuos.

En este escenario donde una gran masa de individuos no puede escoger con libertad real los términos de los acuerdos a los que llegan con otros individuos, los acuerdos informales acaban por ejercer más control en el mercado que los propios contratos legales, de los que huye la economía neoclásica. Y es que los acuerdos flexibles con un alto grado de informalidad perjudican sobremanera a la clase trabajadora, que se ve sujeta a los vaivenes del mercado de una forma completamente indefensa, al tiempo que se ve forzada a echar mano de redes informales para mejorar, ascender o mantener su puesto. Las redes y las conexiones son parte central de esta economía, y en el caso de las directivas, también estas resultan ser una herramienta central. Considero que incorporar en esta conversación la cuestión de la economía uberizada puede contribuir a ampliar la reflexión sobre el marco social que estoy tratando de dibujar junto a los cuatro autores con los que estoy dialogando.

1.2 El auge de la economía informal y el mito de la meritocracia

En una economía donde las influencias y las relaciones informales son tan importantes, debemos preguntarnos cómo actúan las mujeres ejecutivas. Es decir, ¿sigue funcionando el discurso de la meritocracia como impulsor de la implicación de las trabajadoras con la empresa? ¿Continúa siendo el mérito personal el acicate de la presencia de las mujeres en los cargos de alta responsabilidad? Podríamos deducir que la importancia del mérito individual (tema destacado por los cuatro autores), pretendidamente “objetivo” a ojos del sistema económico, perdería importancia en un contexto económico donde son las relaciones informales las que priman.

Sin embargo, al abordar la literatura gerencial nos percatamos fácilmente de que ocurre exactamente lo contrario, y es que, se refuerzan las nociones del mérito individual, convirtiendo las relaciones y el tráfico de influencias en la clave del éxito. Y, ¿quién puede optar a este tipo de relaciones? Evidentemente, la gran masa trabajadora no, serán solamente aquellas personas que forman parte de un reducido grupo con una posición privilegiada. Así pues, la lógica de la meritocracia, tan desgastada como se encuentra, sigue siendo uno de los pilares fundamentales de esta lógica económica, tal y como han apuntado los cuatro autores con los que establezco este diálogo.

El marco de economía informal expuesto anteriormente, y no abordado de forma central en el libro sobre el que estamos reflexionando, abre paso a un abanico de situaciones de vulnerabilidad que se acrecientan conforme vamos hablando de trabajadores/as con menores recursos, pero también afectan a estas mujeres que se encuentran en la cúspide empresarial. De hecho, son muchos los casos de mujeres de éxito y con una buena posición en sus trabajos que han denunciado situaciones de acoso sexual, o a las que se ha coaccionado mediante la solicitud de favores sexuales para poder seguir en su puesto o prosperar en el mismo, recordemos el movimiento #MeToo, que llevó a denuncias sobre acoso sexual en Weinstein Company, Fox News, CBS, NBC y Uber (BECKER 2020; REVERTER y MEDINA-VICENT 2020). La falta de formalidad de la economía afecta a la perpetuación de la desigualdad de género y a situaciones de injusticia generalizada, que se irán agravando conforme vayamos descendiendo en la jerarquía de una empresa. Por tanto, a diferencia de lo que se propone en la literatura gerencial, el mito de la meritocracia no es suficiente para luchar contra estas desigualdades, más bien justo lo opuesto, ya que el mérito se encuentra vertebrado por la capacidad de influencia de los individuos.

Sin embargo, a pesar de sufrir de forma generalizada un trato injusto y con un menor acceso a oportunidades de ascenso, acuerdo con Fernández Rodríguez, Muñoz Rodríguez y Ávila Bravo-Villasante en que muchas ejecuti-

vas siguen comprometidas emocionalmente en defender el ideal neoliberal de que si uno persevera, tendrá éxito, independientemente del género (LITTLER 2017). En gran parte, este discurso se encuentra presente en el grueso de la sociedad, y también entre las mujeres directivas, ya que la superación de la “desigualdad de género” vendrá marcada por la capacidad que cada una de estas mujeres tenga de demostrar que es mejor que las demás, que se merece estar ahí más que el resto.

Como indica Ávila Bravo-Villasante, el mérito vendrá de la mano de aquella mujer que sea capaz de “tenerlo todo”. Es decir, la asunción de los discursos meritocráticos por parte de estas mujeres (y del resto de la sociedad), es, desde mi punto de vista, un acicate para la desmovilización social, y lleva a la generación de unas relaciones o identificaciones con el feminismo de corte difuso y ambiguo, que poco pueden aportar a la lucha política porque se basa en la conformidad al sistema económico. Así pues, ¿puede basarse el feminismo en el mérito individual?, ¿puede existir una lucha política que se centre en la informalidad de las relaciones económicas? Podemos intuir una respuesta negativa ante estas preguntas, basándonos en la idea de que la informalidad solamente favorece a una escasa parte de la sociedad, aquella que dispone de los recursos y capitales humanos para hacerse un hueco en la cúspide empresarial.

1.3 El dispositivo gerencial

La ambigüedad sobre la que se construyen los discursos gerenciales y con la que se dirigen al gran público, y a las directivas, es abordada por Muñoz Rodríguez a través de las nociones foucaultianas de gubernamentalidad y dispositivo. En concreto, el autor apunta a la determinación de un “dispositivo gerencial o managerial”, que configura unas relaciones de saber/poder que crean las condiciones necesarias para que las relaciones en el campo al cual pertenece el dispositivo discurren de una manera más o menos determinada. En este punto acuerdo completamente con las observaciones realizadas por el autor, ya que refuerzan la base analítica de corte foucaultiano que desarrollo en *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista* (2020).

En el caso que nos ocupa, el carácter aparentemente difuso, heterogéneo e incluso contradictorio de los discursos gerenciales que incorporan las mujeres líderes responde a la necesidad de constante disponibilidad para el mercado, entre otras cuestiones. Por ejemplo, esto se puede ver en la problemática de la gestión de la maternidad, uno de los temas recurrentes que aparecen en la literatura gerencial dirigida a mujeres y que ha sido destacado por los cuatro autores.

En este sentido, la lógica de la maternidad que se difunde en los discursos gerenciales sitúa a muchas mujeres en la situación de tener que decidir

entre su carrera profesional y su vida personal (ORGAD 2019), en algo así como una especie de “encrucijada moral”, como comenta Fernández Rodríguez. Esta difícil elección genera frustraciones personales entre las directivas y, además, se trata de una elección que solamente un escaso porcentaje de mujeres puede realizar “libremente”, a saber, aquellas que disponen de recursos económicos y redes familiares que les faciliten gestionar de forma individual dicha dicotomía. De este modo, una decisión que contiene la apariencia de ser libre, acaba enmascarando todo un entramado de condicionantes sociales y económicos que no deben ser pasados por alto.

Gran parte del carácter difuso y perverso de este “dispositivo gerencial o managerial” al que apunta Muñoz Rodríguez reside en su capacidad para hacer pasar por decisiones individuales, problemáticas que son sociales. Esto ocurre precisamente con la presencia de las mujeres en la empresa, especialmente en los altos cargos, que parece haberse convertido en una cuestión de mérito individual, cuando su origen se encuentra en las políticas paritarias materializadas en diferentes leyes de igualdad. Además, con esta cuestión ocurre algo semejante a la perversión que apuntábamos anteriormente, y es que lo que aparentemente puede parecer un avance social, como es la creciente presencia de mujeres en cargos de dirección, permite enmascarar nuevas formas de desigualdad e injusticia, ya que se considera que la mera presencia de estas mujeres puede ofrecer un marco de sentido para la igualdad. Es decir, si se genera el discurso social relativo a que la presencia de mujeres en la estructura organizativa de la empresa es de por sí un motor para la igualdad, se consigue desactivar la autorreflexión crítica que toda organización y sociedad debería llevar a cabo y que se refiere a que, si bien la paridad es una condición de posibilidad, no es una garantía para la igualdad. Al convertirse en norma y generar un saber al respecto que se difunde a la sociedad, se desarticulan las críticas a la desigualdad de género porque se considera que ya se ha acabado con ella, y este es un ejemplo de la operación discursiva ambigua a la que nos remite el dispositivo gerencial identificado muy oportunamente por Muñoz Rodríguez.

De este modo, sostengo que la visión meritocrática de los procesos por los cuales una mujer llega a formar parte de la élite empresarial también reproduce la lógica anónima del dinero comentada anteriormente. Esta lógica borra los condicionantes sociales, culturales, económicos, y de otra índole, que condicionan realmente el éxito y fracaso de los agentes en el mercado. Un ejemplo claro de este proceso de eliminación de todo aquello que sitúe y explique la posición social de las mujeres en los textos gerenciales, lo encontramos en el proceso de borrado de la cuestión de clase social en sus escritos, ya que las propias directivas de renombre que escriben estos textos no la consideran condicionante de su éxito personal (ADAMSON y JOHANSSON 2021). De este modo,

las autobiografías de empresarias de élite contribuyen al borrado cultural de la clase, perpetuando mensajes que contribuyen a la creación de un entorno cultural en el que las desigualdades de clase y riqueza siguen siendo incuestionables, pero sobre las que se pretende pasar como si no existiesen.

En este marco “meritocrático” las directivas suelen construirse como agentes capaces de sortear todas las trabas que se les presenten en su ascenso a la élite empresarial, y también una vez en ella. Frente a las problemáticas que les puedan surgir derivadas de la desigualdad de género, plantean una solución individual. Las autoras Baker y Kelan (2019) han estudiado este fenómeno para apuntar a que las ejecutivas prefieren destacar su rol como agentes capaces de gestionar la desigualdad de género y la individualización, que realizar una lectura estructural y colectiva de sus problemas. De esta manera, señalan dichas autoras que en su accionar diario en la empresa las directivas aíslan aquellos aspectos del mundo del trabajo que les desagradan, o culpan a otras mujeres de ellos, lo que acaba por individualizar el fracaso y la responsabilidad del cambio en las organizaciones. Según dichas autoras, dividir fuerzas y culpar a otras mujeres de sus problemas, permite a algunas de estas ejecutivas manejar la ansiedad que les produce no llegar a cumplir con el ideal neoliberal en su lugar de trabajo, con lo que tienen grandes dificultades para conectar con la injusticia que sufren otras, así como para rearticular una lucha contra la discriminación de género en el ámbito de trabajo.

Esta lógica relativa a la ausencia de quejas sobre las injusticias derivadas del rol de género en la empresa, considero que está en la base de los discursos gerenciales dirigidos a las mujeres (PERRITON 2009). Por esta razón, no es de extrañar que dichas empresarias o ejecutivas, mediante sus narrativas autobiográficas, difundan ideales y valores que se relacionan con una sensibilidad posfeminista, que trata de edulcorar las raíces políticas de dicho movimiento político, como veremos en el siguiente apartado.

2. IDENTIDADES POSTFEMINISTAS EN LA EMPRESA

Partimos de la comprensión del postfeminismo como un proceso de subjetivación por el cual las mujeres se des-identifican con el movimiento feminista a través de la invocación del mismo en sus discursos identitarios. Angela McRobbie (2004; 2009) parte de los procesos de individualización identificados por Zygmunt Bauman (2003), Anthony Giddens (2000), Ulrich Beck y Elisabeth Beck-Gernsheim (2003) en la época de la modernidad líquida para desarrollar su concepto *female individualization*, mediante el cual la autora considera que el feminismo ha sido reemplazado con un individualismo agre-

sivo y feroz, que fácilmente puede verse reflejado en las cuestiones planteadas en el apartado anterior. Así, McRobbie señala que, a la hora de edificar sus discursos, las mujeres echan mano de una retórica individualista y neutra respecto al género para sostener que antes que mujeres son “individuos” y que, por tanto, los problemas a los que tendrán que hacer frente se deben más a dicha cuestión que al género en sí mismo. En este contexto, los discursos individuales del empoderamiento y la elección son construidos como un sustituto del feminismo. El rasgo distintivo de la cultura postfeminista es el modo en que selectivamente define el feminismo como asumido y repudiado a la vez, es decir, la invocación del feminismo por parte de los sujetos sirve para hacer y deshacer dicho movimiento.

2.1 De la neolengua productivista y la exclusión de los cuidados

Han sido diversas las teóricas que han abordado la profusión de las subjetividades postfeministas en el mundo del trabajo (LEWIS y SIMPSON 2017; RONEN 2018; SØRENSEN 2017; SWAN 2017), en relación, Adamson y Kelan (2018) definen un modelo predominante de mujer difundido por las empresarias de éxito al que han dado en llamar el de “heroína femenina”, una figura caracterizada por las tres C: confianza para superar las barreras de género, control en la gestión de estas barreras y coraje para superarlas. Según dichas autoras, se trata de un modelo de mujer que ofrece soluciones exclusivamente individualizadas a la desigualdad, y que lanza una llamada a las mujeres para que se cambien a sí mismas para tener éxito y, por lo tanto, tiene una capacidad limitada para desafiar el actual status quo de género existente en el mundo de la gestión y el liderazgo.

En este sentido, Muñoz Rodríguez trae a colación una cuestión que también considero central en la reconfiguración de las asociaciones discursivas que las mujeres directivas establecen con el feminismo, esto es, la emergencia de una neolengua que trata de resignificar las consecuencias de las desigualdades de género. Partiendo de conceptos como proactividad, riesgo, flexibilidad, ambición, autonomía, etc., existen toda una serie de valores que, al ser incorporados por el individuo, ayudan a dar vida de forma más clara a la lógica financiera y neoliberal en nuestras subjetividades. Entre estos, destaca el de la confianza, sobre el que se reconstruye al movimiento feminista llevándolo a su dimensión más reducida, pasando a convertirse en un tema de confianza o creencia personal (GILL y ORGAD 2017; 2018). Como apunta a su vez Fernández Rodríguez, valores como la interdependencia, la solidaridad y la sororidad, quedan fuera del discurso gerencial, ya que estos llevarían a una nueva repolitización de las identidades que depare un proyecto más transformador.

Al mismo tiempo, concuerdo con Ávila Bravo-Villasante al destacar el componente esencialista de los discursos contenidos en la literatura gerencial dirigida a mujeres, y cómo valores tradicionalmente asociados a la feminidad están siendo extrapolados al ámbito de lo universal para convertirse en valores que cualquiera puede poner en práctica. Este planteamiento resulta especialmente interesante para la tesis que trato de defender en *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista*, sobre todo, cuando percibimos que dicha operación se sostiene sobre la constante reactualización de las demandas económicas que se lanza hacia las mujeres. En este sentido, valores como la empatía, la escucha activa, la intuición, entre otros, pasarían a ser valores que pueden ejercitarse por parte de cualquier sujeto que lo necesite, si es eso lo que precisa el mercado en dicho momento. Es decir, prescripciones y valores contribuyen a generar “un sujeto responsable de modo absoluto de su vida, de sus circunstancias y de los contextos (que obviamente le exceden y superan)” (ÁVILA BRAVO-VILLASANTE 2021, 104-5).

No obstante, la autora también apunta un tema de especial relevancia: cómo el valor del cuidado sigue quedando como un reducto de algo diferente, una realidad que no está siendo universalizada, y que queda de nuevo asociada a las mujeres. ¿Por qué ocurre esto? Ávila Bravo-Villasante apunta a que cuestiones como el cuidado y la conciliación siguen siendo temas asociados a las mujeres, a las que se responsabiliza de los mismos. Estoy de acuerdo con este planteamiento en la medida en que se trata de temáticas que encontramos en la literatura gerencial dirigida a mujeres y no en la literatura gerencial en su acepción general (no dirigida explícita y específicamente a dicho grupo). ¿Por qué no se ha integrado el cuidado como uno de esos valores a los que el sujeto neoliberal debe atender? Quizás porque atenta contra las bases mismas de dicho sistema, ya que hablamos de un modelo económico que ha situado la vida y su mantenimiento como la última de sus preocupaciones (FEDERICI 2020).

Los cuidados se desvelan como la parte más esencial de nuestras sociedades, cuando la economía ha sido construida para despreciarlos, y los Estados se tapan los ojos frente a aquellos grupos que se encuentran en riesgo precisamente por desarrollar dichas tareas. *The Care Collective* nos recuerda en *El manifiesto de los cuidados. La política de la interdependencia* (2021), que los cuidados no pueden limitarse a lo personal e íntimo, sino que deben ser colocados en el centro del Estado y de la economía. Esto implica transformar de raíz los modos en los que está organizado el mundo del trabajo y los modos en que están distribuidas las tareas según el género. Se requiere de una transformación total de la sociedad y de un cambio en las prioridades, acudiendo a la llamada de socorro que a gritos nos llega desde los cuidados. En este contexto la ciudadanía tiene el potencial de organizarse y recuperar los lazos sociales que han sido destruidos, y cada cual, en su subjetividad, de plantearse cómo se enfrenta

a los cuidados, qué papel ocupan en su vida. Así que, considero que quizás aquí se encuentra la clave para comprender por qué los cuidados aún no se han convertido en parte de esa neolengua a la que apuntan Muñoz Rodríguez, Fernández Rodríguez y Ávila Bravo-Villasante, aunque debemos estar alerta porque en el futuro cualquier cosa puede suceder.

2.2 El movimiento feminista, ¿una lucha política?

Volviendo a la cuestión planteada previamente, apuntan las dos autoras y los dos autores que el feminismo es cooptado por parte de estos discursos gerenciales, haciendo que comencemos a identificar una simbiosis entre el feminismo y el neoliberalismo (MEDINA-VICENT 2018A; 2018B; ROTTENBERG 2017; 2018). Esta cuestión planteada en la obra sobre la que estamos reflexionando, es ampliada por Ávila Bravo-Villasante (2019) en su asociación con los discursos de corte reactivo contra el feminismo. De hecho, apunta la autora al carácter recurrente de la estrategia de despolitizar el feminismo, o tratar de superarlo acercándolo al humanismo, entrando en confluencia con las narrativas reaccionarias de los años ochenta del siglo veinte. De nuevo, estas operaciones de resignificación y edulcoramiento del movimiento feminista entran en el marco del postfeminismo, ese conjunto de ideas y discursos incorporados por los sujetos que al mismo tiempo respaldan y rechazan el feminismo.

Conuerdo con la autora en que no es difícil de identificar esta asociación cuando hemos sido testigos de la profusión de los discursos feministas en el ámbito social, mediático e incluso entre los partidos políticos, donde parece haberse convertido en una moneda de cambio habitual, incluso en aquellos partidos en los que el aparato ideológico se sitúa en contra de los derechos de las mujeres, tal y como señala Sara R. Farris: “la recién descubierta vocación feminista de los partidos nacionalistas de derechas entra, en realidad, en profunda contradicción con sus políticas e ideología tradicionalmente antifeministas” (FARRIS 2021, 63). ¿A qué se debe este renacer de la palabra “feminismo” en todas las esferas sociales? ¿Puede ocurrir que su auge esté ligado a una operación consciente del neoliberalismo por desligarlo de su contenido político?

Tal y como se ha apuntado anteriormente, la profusión de las identidades postfeministas en el ámbito del trabajo (GILL; KELAN y SCHARFF 2016), promovidas en parte por la literatura gerencial que estamos analizando, trata de borrar las huellas que la estructura material de las sociedades deja en los sujetos, condicionando sus verdaderas posibilidades de elección y decisión. Del mismo modo, podemos intuir que la profusión del feminismo en extrañas esferas sociales está siendo acompañada por una sutil operación de reformulación, muy ligada al auge del individualismo de mercado. En este sentido,

apunta Ávila Bravo-Villasante a una definición de feminismo que profundiza en lo planteado en *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista* (2020): “Si algo sabemos de teoría feminista es que no proporciona fórmulas individuales, como movimiento es colectivo, como teoría política radical —en tanto que se dirige a la raíz de los problemas— y vinculada a la transformación social” (ÁVILA BRAVO-VILLASANTE 2021, 108).

En este contexto considero que resulta necesario traer a colación reflexiones feministas de corte multidimensional y político, que conectan la experiencia de las mujeres con los condicionantes que se derivan de los procesos de globalización, economía neoliberal y ascenso de la derecha política, entre otras muchas cuestiones. De hecho, para superar la versión del feminismo que es difundida en la literatura gerencial y que se corresponde con una ínfima parte de las mujeres del mundo (las Sheryl Sandberg o Ivanka Trump), hay que trascender a la mera concepción íntima de lo que significa ser mujer, porque quizás en esa esencia femenina pueda existir algo de universal que una a todas estas mujeres, sin embargo, la difícil tarea por determinar cuál es esa esencia se ve superada por las acuciantes y urgentes necesidades de transformación social de las desigualdades.

En este sentido, traigo a colación las apreciaciones de la autora Lydia de Tienda Palop, quien aporta conceptos de gran calibre y valiosa contribución al diálogo que estamos desarrollando. Todas ellas cuestiones que se enmarcan en un debate mayor, central para las ciencias humanas y sociales, esto es, la relación entre estructura y subjetividad, que, sin duda, es también uno de los ejes sobre los que se inscribe esta reflexión. Entre estos conceptos, los de esencia, intimidad femenina y autenticidad destacan por su potencial reflexivo.

La autora pone especial énfasis en la cuestión de la autoconcepción femenina y en la esencia definitoria de lo que significaría ser mujer. Cabe señalar que en el análisis que desarrollo en *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista* (2020), la categoría de lo femenino adquiere un papel auxiliar, es decir, se comprende como un rol que es asociado a las mujeres de forma tradicional y que ha servido para la dominación de dicho grupo. Así pues, la intención principal de la obra se centraría en identificar qué uso hace el sistema neoliberal de este concepto de feminidad, cuáles son sus fines a la hora de traerlo de nuevo a colación, de “ponerlo en valor” en las sociedades contemporáneas. Por tanto, más allá del debate sobre la existencia o no de una esencia femenina o masculina, me interesa cómo el neoliberalismo juega con dicha categoría para acabar por reformular el movimiento feminista, desligándolo de su radicalidad. Valga aquí decir que feminidad y feminismo no tienen por qué ir de la mano, pero que desigualdad y feminismo son dos partes centrales de la misma intención: transformar la sociedad más allá de la experiencia individual, aunque esta resulte, evidentemente, crucial.

En este sentido, sostengo que el énfasis en la feminidad, ya sea comprendida como intimidad o como esencia primigenia de lo que signifique ser mujer (sea esto lo que sea), ofrece escasas herramientas de emancipación social, sobre todo si entendemos la emancipación no solamente como una cuestión cultural, sino también material. Sin embargo, si compartimos la idea de que la transformación social vendrá de la mano de un sujeto con intimidad, pero que articula su fuerza y poder en relación con otros y en la puesta en jaque de un sistema que niega la posibilidad de contener esencia, estaremos más cerca de desarticlar los núcleos materiales y simbólicos que generan dicha desigualdad. Además, podríamos preguntarnos qué tipo de esencia nos queda en el marco de un sistema económico que nos construye como meros recipientes vacíos listos para ser llenados con valores cambiantes en función de las necesidades financieras.

Prosiguiendo con estas cuestiones, de Tienda (2021, 116) plantea si “el cuestionamiento y reflexión del feminismo contemporáneo puede proceder únicamente del propio sistema, silenciando la particularidad íntima del sujeto central”. Como respuesta, argumentaré que, desde mi punto de vista, la dimensión transformadora del feminismo no recae de forma excluyente en la lucha colectiva o el activismo político contra las desigualdades que reproduce el sistema, sino también en cómo integramos sus bases a partir de la vida cotidiana y las experiencias ordinarias de ser feminista (AHMED 2018). Aunque creo que se trata de una cuestión no cerrada de una vez por todas, entiendo que quizá en esta intersección se encuentra la clave para reconocer la presencia de la intimidad en la política y al revés.

No obstante, retomando la concepción que explicitábamos al inicio de este texto referida a la noción del neoliberalismo como un nuevo modo de racionalidad, considero que la cuestión no es tanto “cambia las estructuras del sistema y cambiarás la noción de sujeto derivada”, tal y como plantea de Tienda que definiendo en mi obra, sino, sé consciente de cómo las estructuras intervienen en tu vida y condicionan tus posibilidades de acción, para poder transformar los valores y los modos de hacer que podrán llevarte a una situación de mayor libertad. Y sí, comprendo que esta ha de ser una lucha colectiva, eso sí, integrada por sujetos, femeninos o no, que han sido capaces de deconstruir los discursos neoliberales incorporados desde su intimidad corporal.

Para dejar clara de nuevo la perspectiva y el planteamiento desde el que se elaboran las reflexiones de la obra, traemos a colación el trabajo de Verónica Gago (2019), quien escribe desde su experiencia militante, y aborda cómo la huelga del 8M mostró la radicalidad de esta experiencia política desbordando las calles y transformando la gramática de diversas luchas. La gran aportación de esta autora y otras como bell hooks (2020) se centran en conectar la violencia contra las mujeres con los regímenes globales de acumulación capitalista.

Tal y como establece Silvia Federici (2004; 2021), la intervención de organismos como el FMI o la ONU, que bajo la idea de progreso, desposeen a las mujeres de sus medios de vida y subsistencia, son una clara muestra de que los intereses económicos condicionan la vida de las mujeres a nivel global, y delimitan su capacidad real de decisión, este es el espacio de reflexión en el que tratamos de realizar nuestra modesta aportación.

Así pues, más allá de la “emancipación femenina” de la que habla de Tienda en su texto, estaríamos hablando aquí de una emancipación global, que supera la intimidad y que comprende que la misma debe desarrollarse en un marco mayor de justicia con la naturaleza, con el mundo y con el resto de grupos sociales. Una emancipación articulada por sujetos que construyen relaciones más allá de las fronteras, más allá de la lógica neoliberal y que se hacen oír en las calles a través de diferentes territorios (ARRUZZA; BHATTACHARYA y FRASER, 2019; GAGO *et al.* 2018; HOOKS *et al.* 2004).

En resumen, la clave del feminismo que tratamos de reivindicar y que se aleja de las bases de la literatura gerencial, reside en replantear los modelos de trabajo y consumo que impactan en un modelo de sociedad que hoy se centra demasiado en la provisionalidad y en la acumulación por encima de la cooperación y la vida. Como apunta de nuevo Gago (2019), hoy más que nunca se vuelve necesario reactivar el feminismo de base, el del cuerpo a cuerpo en las asambleas y la lucha en los conflictos compartidos, como una contraofensiva contra la rearticulación del conservadurismo y el neoliberalismo a nivel global.

3. CONCLUSIONES

En este texto se ha tratado de ofrecer una respuesta abierta a las valiosas apreciaciones y reflexiones planteadas por las profesoras María Ávila Bravo-Villasante y Lydia de Tienda Palop, y los profesores Carlos Jesús Fernández Rodríguez, y David Muñoz Rodríguez a la obra *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista* (MEDINA-VICENT 2020). Por cuestiones de espacio, muchas ideas de gran valor planteadas por dichas autoras y autores han quedado en el tintero, pero espero poder retomarlas en un futuro no muy lejano. El diálogo interdisciplinar (filosofía, sociología y teoría feminista centralmente) que se ha desarrollado en este número de la revista *Quaderns de filosofia* es un claro ejemplo de la necesidad de entrar en contacto con otros espacios académicos y otras experiencias del mundo que nos permitan ampliar los modos en que abordamos las problemáticas actuales.

En este sentido, el reconocimiento de la vital incidencia de las ideologías empresariales en los diferentes espacios sociales y en la vida de los individuos

resulta clave a la hora de enmarcar las demandas, muchas veces contradictorias, lanzadas a las directivas a través de la literatura gerencial (objeto de estudio de la obra). Además, la idea de un “dispositivo gerencial” favorece la identificación global de todo un entramado de agentes, instituciones y tecnologías disciplinarias que articulan un conjunto de estrategias, también discursivas, como por ejemplo la lógica de la competencia meritocrática en un espacio caracterizado como de igualdad de oportunidades: esto es, la creencia en la idea de que, si uno quiere, puede. Desarticular todas estas premisas discursivas que son integradas por los sujetos resulta necesario para la difusión de un discurso crítico, que ayude al empoderamiento de los sujetos, especialmente de las mujeres.

Al mismo tiempo, los sujetos “femeninos” contemporáneos expuestos en la literatura gerencial dirigida a mujeres son el resultado de una contradicción de binomios dicotómicos que, como bien señala Muñoz Rodríguez, se pueden comprender en el marco del “dispositivo gerencial”. Estas contradicciones son expuestas también por Ávila Bravo-Villasante, quien amplía el marco de sentido a través de su asociación con la reemergencia de los discursos reactivos hacia el feminismo. Por tanto, se vuelve necesario explorar esta “domesticación” del feminismo en la empresa a través de su conexión con el neoliberalismo. En relación, la pregunta clave es si la aceptación generalizada de un feminismo de corte restringido y enfocado en la psique de las mujeres individuales, obstaculiza las versiones radicales del feminismo, que pueden impulsar una reflexión colectiva de los problemas sociales y una transformación política de los mismos. Desde la aceptación de intimidad corporal y autenticidad, de Tienda apuesta por el potencial de dicha esencia femenina para desarrollar las transformaciones que sean necesarias, mientras que, como se mantenía ya en la obra analizada, comprendo que el camino a seguir para plantear una crítica a los discursos gerenciales dirigidos a mujeres, implica ir más allá de esta dimensión y plantear una reforma estructural y cultural para abordar la persistencia de las desigualdades de género en el espacio de la empresa, y la sociedad en general.

Para acabar, y como apunta Fernández Rodríguez, quizá en un futuro próximo seamos testigos de un viraje hacia un nuevo tipo de feminismo en el terreno de la empresa, en el que se apueste por una repolitización de las identidades que depare un proyecto más transformador. No obstante, hoy por hoy nos vemos en la tesitura de seguir mostrándonos críticas ante la presencia de los discursos feministas en espacios que han sido tradicionalmente de corte conservador y reactivo hacia la igualdad de género (entre otras reclamaciones sociales), como es el caso de la empresa; y esto es así, no por cinismo o falta de confianza, si no por la fragilidad sobre la que se erigen los derechos conquistados por nuestras compañeras alrededor del globo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAMSON, M. 2020, "Researching Business Celebrity Autobiographies. Mapping a New Site for Diversity Research", S. NØRHOLM JUST, A. RISBERG y F. VILLESÈCHE (ed.), *The Routledge Companion to Organizational Diversity Research Methods*, Londres: Routledge.
- ADAMSON, M. y JOHANSSON, M. 2021, "Writing Class In and Out: Constructions of Class in Elite Businesswomen's Autobiographies", *Sociology*, 55 (3): 487-504. <https://doi.org/10.1177/0038038520962393>
- ADAMSON, M. y KELAN, E. K. 2018, "'Female Heroes': Celebrity Executives as Postfeminist Role Models", *British Journal of Management*, 00: 1-16. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12320>
- AHMED, S. 2018, *Vivir una vida feminista*, Barcelona: Bellaterra Ediciones.
- ALONSO, L. E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. 2013, *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*, Madrid: Siglo XXI.
- ALONSO, L. E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. 2018, *Poder y sacrificio. Los nuevos discursos de la empresa*. Madrid: Siglo XXI.
- ALONSO, L. E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. 2020, "Capitalismo y personalidad: consideraciones sobre los discursos empresariales de la rentabilización del yo a través de la marca personal", *Política y Sociedad*, 57 (2): 521-41. <https://doi.org/10.5209/poso.65926>
- ARRUZZA, C.; BHATTACHARYA, T. y FRASER, N. 2019, *Manifiesto de un feminismo para el 99%*, Barcelona: Herder.
- ÁVILA BRAVO-VILLASANTE, M. 2019, *La máquina reaccionaria. La lucha declarada a los feminismos*, València: Tirant Lo Blanch.
- ÁVILA BRAVO-VILLASANTE, M. 2021, "La despolitización del feminismo en los discursos gerenciales", *Quaderns de filosofia* 8 (2): 101-12.
- BAKER, D. T. y KELAN, E. K. 2019, "Splitting and blaming: The psychic life of neoliberal executive women", *Human Relations*, 72 (1): 69-97. <https://doi.org/10.1177/0018726718772010>
- BAUMAN, Z. 2003, *Moderidad líquida*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- BECK, U. y BECK-GERNSHEIM, E. 2003, *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Barcelona: Paidós.
- BECKER, P. A. 2020, "Work Alienation and Disengagement: Sexual Harassment and Uber", S. K. DHIMAN (ed.), *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, Cham: Palgrave Macmillan, 1-27.
- BENSCHOP, Y. y DOOREWAARD, H. 1998, "Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations", *Organization Studies*, 19 (5): 787-805. <https://doi.org/10.1177/017084069801900504>

- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, È. 2002, *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid: Akal.
- DE TIENDA PALOP, L. 2021, “Intimidad, autenticidad y estereotipos en los discursos gerenciales dirigidos a mujeres”, *Quaderns de filosofia*, 8 (2): 113-22.
- FARRIS, S. R. 2021, *En nombre de los derechos de las mujeres. El auge del feminismo*, Madrid: Traficantes de sueños.
- FEDERICI, S. 2004, *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*, Madrid: Traficantes de sueños.
- FEDERICI, S. 2020, *Reencantar el mundo. El feminismo y la política de los comunes*, Madrid: Traficantes de sueños.
- FEDERICI, S. 2021, *Brujas, caza de brujas y mujeres*, Madrid: Traficantes de sueños.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. 2007, *El discurso del Management: tiempo y narración*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. 2021A, “El futuro del trabajo ante los retos de la economía de plataformas y de la industria 4.0”, *Revista Española de Sociología*, 30 (3): a65. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.65>
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., 2021B, “Ideologías del management y perspectiva de género: la contribución de Mujeres y discursos gerenciales a unos estudios críticos de la gestión”, *Quaderns de filosofia*, 8 (2): 77-89.
- FLEMING, P. 2021, *Capitalismo sugar daddy. La cara oculta de la nueva economía*, Barcelona: Roca Editorial.
- GAGO, V. 2019, *La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo*, Madrid: Traficantes de sueños.
- GAGO, V.; GUTIÉRREZ AGUILAR, R.; DRAPER, S.; MENÉNDEZ DÍAZ, M.; MONTANELLI, M. y ROLNIK, S. 2018, *8M Constelación feminista: ¿cuál es tu huelga?, ¿cuál es tu lucha?*, Madrid: Traficantes de sueños.
- GIDDENS, A. 2000, *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*, Buenos Aires: Taurus.
- GILL, R.; KELAN, E. y SCHARFF, C. 2016, “A Postfeminist Sensibility at Work”, *Gender, Work and Organization*, 24 (3): 226-44. <https://doi.org/10.1111/gwao.12132>
- GILL, R. y ORGAD, S. 2017, “Confidence Culture and The Remaking of Feminism”, *New Formations*, 91: 16-34.
- GILL, R. y ORGAD, S. 2018, “The Amazing Bounce-Backable Woman: Resilience and the Psychological Turn in Neoliberalism”, *Sociological Research Online*, 23 (2): 477-95. <https://doi.org/10.1177/1360780418769673>
- GUTHEY, E.; CLARK, T. y JACKSON, B. 2009, *Demystifying Business Celebrities*, Londres: Routledge.
- HOOBS, bell 2020, *Teoría feminista: de los márgenes al centro*, Madrid: Traficantes de sueños.

- HOOKS, B.; ANZALDÚA, G.; SANDOVAL, C.; BRAH, A.; BHAVNANI, K.-K.; ESKALERA KARAKOLA; LEVINS MORALES, A. 2004, *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*, Madrid: Traficantes de sueños.
- HUCZYNSKI, A. 2006, *Management Gurus*, Nueva York: Routledge.
- JACKSON, B. 2001, *Management Gurus and Management Fashions*, Londres y Nueva York: Taylor & Francis.
- LAVAL, C. y DARDOT, P. 2013, *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*, Barcelona: Gedisa.
- LAVAL, C. y DARDOT, P. 2018, *El ser neoliberal*, Barcelona: Gedisa.
- LEWIS, P.; ADAMSON, M.; BIESE, I. y KELAN, E. 2019, "Introduction to special issue: Exploring the emergence of moderate feminism(s) in contemporary organizations", *Gender, Work and Organization*, 26 (8): 1063-72. <https://doi.org/10.1111/gwao.12407>
- LEWIS, P. y SIMPSON, R. 2017, "Hakim Revisited: Preference, Choice and the Postfeminist Gender Regime", *Gender, Work & Organization*, 24 (2): 115-33. <https://doi.org/10.1111/gwao.12150>
- LITTLER, J. 2017, *Against Meritocracy: Culture, power and myths of mobility*, Londres: Routledge.
- MCROBBIE, A. 2004, "Post-Feminism and Popular Culture", *Feminist Media Studies*, 4 (3): 255-64. <https://doi.org/10.1080/1468077042000309937>
- MCROBBIE, A. 2009, *The Aftermath of Feminism: Gender, Cultural and Social Change*, Londres: Sage.
- MEDINA-VICENT, M. 2018A, "Feminisme neoliberal: un oxímoron?", *Quaderns de filosofia*, 5 (2): 75-101. <https://doi.org/10.7203/qfia.5.2.13187>
- MEDINA-VICENT, M. 2018B, "Flirting with Neoliberalism: The Transfiguration of Feminist Political Awareness", *NORA. Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 26 (1): 69-75. <https://doi.org/10.1080/08038740.2018.1424728>
- MEDINA-VICENT, M. 2020, *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista*, Granada: Editorial Comares.
- MUÑOZ-RODRÍGUEZ, D. 2021, "El uso del dispositivo en el estudio de los discursos gerenciales", *Quaderns de filosofia* 8 (2): 91-100.
- MUÑOZ-RODRÍGUEZ, D. y SANTOS-ORTEGA, A. 2017, *En las cárceles del capital humano. Nuevas precariedades y formas de subjetivación de los procesos contemporáneos de precarización*, Carcaixent-Málaga: Baladre-Zambra.
- ORGAD, S. 2019, *Heading Home: Motherhood, Work, and the Failed Promise of Equality*, Nueva York: Columbia University Press.
- PÉREZ ZAPATA, O. 2019, *Trabajo sin límites, salud insostenible: la intensificación del trabajo del conocimiento*, Madrid: Marcial Pons.

- PERRITON, L. 2009, “‘We don’t want complaining women!’ A critical analysis of the business case for diversity”, *Management Communication Quarterly*, 23 (2): 218-43. <https://doi.org/10.1177/0893318909343122>
- REVERTER, S. y MEDINA-VICENT, M. 2020, *El feminismo en 35 hashtags*, Madrid: La Catarata.
- RONEN, S. 2018, “The postfeminist ideology at work: Endorsing gender essentialism and denying feminine devaluation in the case of design work”, *Gender, Work and Organization*, 25 (5): 514-30. <https://doi.org/10.1111/gwao.12221>
- ROTTENBERG, C. 2017, “Neoliberal Feminism and the Future of Human Capital”, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 42 (2): 329-48. <https://doi.org/10.1086/688182>
- ROTTENBERG, C. 2018, *The Rise of Neoliberal Feminism*, Oxford: Oxford University Press.
- SANTOS ORTEGA, A.; SERRANO-PASCUAL, A. y BORGES, E. 2021, “El dispositivo emprendedor: Interpelación ética y producción de nuevos sujetos del trabajo”, *Revista Española de Sociología*, 30 (3): a62. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.62>
- SØRENSEN, S. Ø. 2017, “The Performativity of Choice: Postfeminist Perspectives on Work-Life Balance”, *Gender, Work & Organization*, 24 (3). <https://doi.org/10.1111/gwao.12163>
- SWAN, E. 2017, “Postfeminist Stylistics, Work Femininities and Coaching: a Multimodal Study of a Website”, *Gender, Work & Organization*, 24 (3): 274-96. <https://doi.org/10.1111/gwao.12162>
- THE CARE COLLECTIVE 2021, *El manifiesto de los cuidados. La política de la interdependencia*, Barcelona: Editorial Bellaterra.