

NEGOCIACIÓN EN FUNCIÓN DE GÉNERO

Maria Munné

Adaptado por Franco Sánchez Hidalgo

Resumen

Negociación en función del género es un texto con dos objetivos explícitos:

-Constatar las diferencias negociadoras entre el género femenino y el género masculino.

-Evidenciar la necesidad de nuevos procesos de negociación que incluyan las habilidades negociadoras de los dos géneros.

Su recorrido se traduce en una primera definición de los términos más significativos, Una postura crítica ante las formas de negociación actuales, en especial del modelo de negociación colaborativa propuesto por Harvard, y la reflexión contraria ante tres hipótesis que intentan justificar déficits negociadores de la mujer. Esta reflexión se traduce en dos principios que respetan los objetivos y son una puerta abierta para acciones futuras.

En este recorrido encontramos también breves incursiones sobre la causa de la identidad de los géneros y una comparación entre las diferencias culturales y las diferencias de género.

Para finalizar en las conclusiones de la redacción se recuerda una hipótesis que inició el interés de los autores hacia las diferencias de género en temas de resolución de conflictos.

Introducción : conflicto, negociación y género

Este escrito propone una reflexión desde la epistemología de las diferencias existentes por razones de género al afrontar un conflicto a través de la negociación.

Las palabras clave que van a marcar la exposición son: conflicto, negociación y género. Nuestra conceptualización de estos términos es fundamental en la evolución del escrito, así en un principio y aunque se su referencia se repita, creemos importante definirlos:

Entendemos con John Paul Lederach (1998) el conflicto como un "fenómeno que nunca es estático. Es expresivo, dinámico y dialéctico por naturaleza; esta basado en las relaciones. Nace en el mundo de las interacciones y en las percepciones humanas. Cambia por la constante interacción humana actual y el mismo modifica constantemente a las personas que le dieron vida, ejerciendo un efecto en el entorno social en el que nace se desarrolla y quizás muere"¹

En esta definición se parte del conflicto interpersonal propio de la interacción entre dos o más personas y define la evolución del conflicto como (Según Curle (1973) el conflicto avanza a lo largo de un *continuum* desde las relaciones no pacíficas a las pacíficas) un conjunto de cambios producidos en los sujetos por la misma dinámica de conflictividad. La idea de transformación del conflicto y de los sujetos que entrevé la presente definición es la que vamos a rescatar a lo largo de la redacción.

Definimos negociación como la forma de comunicación más directa entre las partes para solucionar conflictos dentro de los denominados procesos de resolución alternativa de conflictos.

En este sentido negociación esta totalmente diferenciado del término negocio a la cual muchas veces se vincula.

Según Fischer (1998), la negociación es la primera expresión del ser humano para conseguir sus propósitos si estos necesitan de la colaboración del otro. El autor cuenta que la primera negociación del ser humano se realiza en el útero materno cuando a través de movimientos hacemos evidentes nuestras necesidades.

Negociar en boca de Fischer es un acto constante y cotidiano. En nuestra exposición entendemos el término como una acción para solucionar conflictos entre dos o más personas.

La negociación es una facilitación en la transformación tanto del conflicto como de las personas que lo viven.

También en ocasiones nos referimos a negociaciones con la participación de un tercero que facilita la comunicación. Esta negociación asistida también llamada mediación es parte de la actividad profesional de los que redactamos el escrito. Por lo tanto muchas de las reflexiones que hacemos vienen precedidas por la observación de la conducta de los hombres y las mujeres observadas en mediaciones.

Género, es un término relativamente reciente. Entra en la literatura psicológica en los años setenta. Hasta el momento se utilizaba sexo, especialmente en el área de las diferencias individuales entre un hombre y una mujer.

El término género designa un conjunto de cosas o seres que tienen caracteres esenciales comunes. En los seres vivos definimos dos grupos femenino vs. masculino, atendiendo a las características propias de cada uno.

Según Fina Birulés (1992), "el término género designa la división sexual y ha constituido la vía a través de la cual los estudios sobre la mujer han entrado en la academia sin el molesto aguijón de la lucha feminista. De este modo el término parece indicar seriedad, rigor... y como se ha dicho en Francia, se trata de una hoja de parra que oculta mucho más de lo que muestra, con lo que ha devenido un cajón de sastre en el que cabe casi todo".²

Este término en el ámbito de la psicología lo introducen las psicólogas feministas. Y por esta razón dice Joan Scott (1990), la palabra género se ha utilizado desde lo descriptivo -en este contexto feminista- quedando asociado únicamente al estudio de la mujer. Vemos que en ocasiones género sustituye a mujer.

Este punto ha influido enormemente nuestro escrito ya que la literatura referente al género trata básicamente de la mujer. Somos conscientes que la falta de inclusión del género masculino en la literatura consultada ha provocado una menor participación del rol masculino en nuestra exposición.

Como muestra de que tratar conflictos femeninos está de moda y de que género se confunde actualmente con mujer citamos un ejemplo desde la práctica ; en el "Parlament de Catalunya" en la moción 75/VI (creada este mismo año) la comisión permanente interdisciplinaria contra la violencia de género. El objetivo es trabajar exclusivamente la violencia doméstica contra las mujeres.

Nosotros identificamos la palabra género incluyendo al hombre y a la mujer dentro de un mismo grupo social y cultural, (lo cual crea

proximidad). Pero con roles y funciones dentro de esta sociedad marcadamente distintos.

En el texto al hablar de hombre y de mujer lo hacemos desde unos estereotipos de género entendiendo que si pensáramos en individualidades sería imposible redactar ideas inteligibles.

Los estereotipos pueden extinguirse con el transcurso del tiempo. El estereotipo priva al sujeto del carácter individual puesto que homogeneiza a los miembros del grupo bajo un patrón o tipo. Constituye una despersonalización que tenemos presente en el escrito pero nos permite hablar en genérico.

2.(pag 55) BIRULES, J. (1992) Filosofía y género identidades femeninas. Pamplona: Pamiela. En MARIA JAYME Y VICTORIA SAU: *psicología diferencial del sexo y el género*. Barcelona. Icaria Antrazyt

Hemos elegido el rol de mujer y hombre clásico, entendiendo que iniciado el siglo XXI la distancia entre los géneros, en nuestra sociedad occidental, está llegando a mínimos históricos. A nuestro entender son parte de una necesidad funcional que va cambiando una mentalidad aún discriminativa.

Los hombres y las mujeres de hoy han sido educados en la inclusión e identificación del género al que pertenecen. La diferencia está presente y esta la distancia entre los géneros se evidencia en la exposición

Las dudas que pensamos reflexionar mas que clarificar son: si el comportamiento de género es innato o adquirido y si éste afecta a la capacidad negociadora de los géneros.

La identidad de género

La perspectiva de género ha despertado y despierta reticencias desde las dos partes por la idea de liberación que trae a cuevas. Liberación frente a autoritarismo. El género designa básicamente una realidad psicosocial por su aspecto cultural, que ha servido para reforzar las diferencias sexuales biológicas.

En relación a sexo y género Gayla Rubin (1992) define con la unión de las dos palabras, "sexo/género" a un conjunto de operaciones mediante las cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana.

Las diferencias de género vienen a nuestro entender marcadas tanto a nivel biológico como cultural y social. Algunos autores entre ellos el sociólogo Lipman-Blumen (1994) creen en la necesidad de superar la barrera biológica que articula el funcionamiento de las sociedades.

Es obvio que las diferencias entre hombres y mujeres han sido reforzadas por los sistemas sociales que han dicotomizado todas sus actividades en función del género de los individuos.

Así a través de un proceso histórico, desde la aparición del sedentarismo en el neolítico, se establece una gerarquización de actividades humanas de forma que lo masculino tiene más valor que lo femenino, lo cual afectaría a todos los órganos sociales. En este punto creemos que la diferencia del valor, en positivo vs negativo, que el género ha tenido, ha venido marcada por una evolución histórica y no por un hecho biológico.

La identidad de género según Sau (1993) tiene una doble vertiente: la colectiva, que implica la adaptación de las personas a las expectativas de la sociedad, y en este aspecto a los roles de género; y la individual referida a como vive cada uno su propio género y mantiene su individualidad respecto a los demás.

En la negociación, hacemos básicamente referencia a esa parte colectiva aunque evidentemente esté presente la parte individual del que negocia y espera unas satisfacciones a unas posibilidades planteadas.

Creemos posible establecer ciertas diferencias entre modelos masculinos y modelos femeninos de negociación.

Es claro que en nuestra sociedad la diferencia entre géneros está presente en todos los aspectos de la cultura y evidentemente en la negociación también por ser una acción cultural. Uno aprende a negociar en una cultura determinada que tiene unos códigos y valores definidos y que atiende también a expectativas concretas.

El origen de la adquisición que identifica al género tiene varias propuestas teóricas, que coinciden en el hecho de que se produce en la infancia y durante un período crítico. Sin adscribirnos a ninguno de los dos nombramos dos maneras de entender la identidad de género:

Sigmund Freud, determinista biológico, entiende que nacer con una anatomía de las dos posibles, determina no solo las experiencias si no también la mente. Las formas de pensar diferentes.

La teoría del aprendizaje social de Walter Mischel (1972) por el cual, reproducimos conductas que realizan personas, que constituyen

modelos a seguir directa o indirectamente en función de las consecuencias percibidas de dichas conductas. Por tanto si al niño o a la niña se le anima y refuerza positivamente a realizar una conducta determinada en función de su rol, este se va definiendo como referente en cada cultura. Según Walter Mischel, imitamos aquello que produce más beneficios, no imitamos innatamente a personas del mismo género si no que es algo cultural. A las niñas les refuerzan las actitudes femeninas y a los niños las masculinas.

Puntos en común entre cultura y género ante una negociación

La negociación es un acto de comunicación que pone enfrente a dos o más sujetos para que sin o con un procedimiento preestablecido estos individuos puedan llegar a entenderse. Este poner de frente exige de los sujetos un reconocimiento del propio yo de las capacidades y del contexto. Así como también un reconocimiento del otro de las capacidades del otro y del contexto del otro. Por esta razón creemos importante remarcar los aspectos de la identidad del negociador.

Hemos percibido en la práctica de las mediaciones tanto familiares, empresariales como comunitarias, que las personas del mismo género negocian con más facilidad y llegan a más comprensión que las personas de género distinto. Crear empatía con otro género es mas una acción dirigida al respeto y legitimación del otro que a un verdadero cambio mental de roles.

La reflexión es de sentido común. Es más fácil comprender lo cercano que lo lejano. Pero la privatización de la mujer, en una sociedad donde el hombre marcaba los límites, ha difuminado su comprensión entre las personas de género femenino. Tanto es así que muchas mujeres creen en una existencia innata de rivalidad con su propio género.

Hemos oído mil veces en una negociación la frase: "no nos entendemos porque somos mujeres" y después, en el transcurso de las sesiones de una mediación, ver pactar a dos mujeres por la misma razón que las diferenciaba.

Cuando la mujer logra establecer una comunicación que favorece sus potencialidades, la posibilidad del pacto crece y esta comunicación se produce más fluidamente con personas de su mismo género.

Igualmente para el hombre exige un menor esfuerzo negociar con un hombre ya que sus códigos de comunicación son los mismos y hay una parte que se puede obviar.

Entendemos que el esfuerzo en una negociación que pretende realmente legitimar a los dos géneros, tiene mucho en común con la negociación entre dos culturas diferentes.

Los mecanismos de aproximación requieren el mismo trato. Tenemos que empezar por un trabajo de comprensión del mundo del otro, porque hay una serie de códigos marcados por el género que identifican de forma diferente.

La mediadora medioambiental Úrsula Caser (2001) acostumbrada a trabajar con culturas diferentes, comentaba que en casi todos los casos en los cuales las personas se sienten poco queridas en una interacción, la causa es una diferencia de códigos, que mal interpretados van produciendo un conflicto sin retorno.

Como ejemplo irónico: relatamos que en una cena informal la propia Ursula comentó, que la primera vez que cenó con un español, salió muy decepcionada de la cena ya que no pudo beber un vino que parecía excelente. Su compañero de mesa le sirvió el vino en tan poca cantidad que ella interpretó el acto como una invitación a no beber. Acostumbrada a la cultura alemana (donde nació) donde el vino se sirve hasta el borde y la cultura portuguesa (donde reside) donde el vino nunca se deja por debajo de la mitad de la copa, ella no pudo entender de otra forma la actitud de su acompañante.

Pensamos que eso mismo sucede muchas veces entre los géneros. Los códigos de conducta son tan distintos que nos dejan sin un espacio común. Por tanto en una negociación uno tiene que ser consciente de las diferencias que lo separan y activar la comunicación hacia la comprensión de las acciones ajenas.

No ser consciente de que hombres y mujeres somos distintos puede provocar un desorden disfuncional en todos los aspectos de una persona y por consiguiente en una negociación.

Por esta razón creemos fundamental una actuación desde la consciencia de identidades distintas en función del género. Identidades marcadas por aspectos biológicos e identidades marcadas por una educación sexista.

Modelos de negociación sexistas

Nuestra sociedad occidental establece aún hoy una forma de negociar que potencia las capacidades masculinas y que ignora las posibilidades negociadoras de la mujer.

Los actuales modelos de negociación, que establecen conceptos como los intereses del otro y que intentan la participación y la atención de todos los asistentes son en su mayoría fórmulas de cooperación, que favorecen liderajes masculinos y establecen una comunicación donde indirectamente se excluye la reflexión femenina.

Por ejemplo la negociación colaborativa de Harvard, también llamado modelo lieal, presentada por Fischer, Ury y Patton (1978) establece claramente un modelo de negociación para hombre blanco y protestante. La idea de equilibrar los poderes, de ganar mutuamente y de pensar en el otro para poder beneficiarme es puramente masculina.

El rol de los varones según Buss y Plomin los mueve hacia el individualismo, la independencia y el éxito en la competición pero también hacia la participación en grupos primarios (instrumento de trabajo o de diversión), lo que les exige el sacrificio de la individualidad en aras de los fines grupales. Aquí se produce el conflicto masculino de individualidad vs cooperación que puede solucionarse a través de la cooperación.

En la negociación colaborativa de la escuela de Harvard se parte de un sentido común masculino casi insultante. La posibilidad de negociar desde la colaboración dejando atrás los enfrentamientos competitivos que les llevaban a la destrucción económica. Harvard rentabiliza la colaboración. La hace económicamente mejor e incluso pone la comunicación como una herramienta perfecta para ahorrar tiempo y dinero.

El proceso empieza cuando personas o grupos están en desacuerdo porque quieren lo mismo. En este planteamiento los dos quieren lo mismo pero lo quieren por y para cosas diferentes. Si se busca este punto de diferencia probablemente el objeto en discusión pierda su importancia y cada pueda llegar a través de las necesidades y intereses descubiertos a una satisfacción personal. Cooperando conjuntamente para la satisfacción ajena. En esta cooperación gana la confianza del otro, los lazos se refuerzan y el futuro para nuevas negociaciones intercambios queda abierto. La colaboración es el utensilio para llegar a descubrir los intereses y pactar para el beneficio común, tomando consciencia de que este beneficio incrementa si uno atiende también a las necesidades contrarias. Harvard deja atrás todo el mundo interno, el sentimiento. Deja de lado la actitud femenina frente a la negociación. Trata las percepciones y la comunicación como herramientas para el logro.

La utilización de este modelo, que se está exportando como formación en negociación en organizaciones de todo el mundo, es

una manera de globalización cultural y sexista en la comprensión y conocimiento de la negociación.

Según nuestra creencia el hombre no es mejor negociador que la mujer pero las habilidades que se ponen en juego en las negociaciones clásicas de confrontación y lucha e incluso en los actuales modelos de cooperación, son masculinos. Por esta razón la mujer difícilmente pueda salir satisfecha en una negociación de este tipo. Para poder organizar procesos de negociación que legitimen por igual a los dos géneros hemos de atender también a las formas de comunicación, relación e interacción femeninas.

El rol femenino tradicional es un rol de dependencia al grupo, hacia las relaciones interpersonales que puedan desarrollarse en ellos más que a la competición o a la destreza.

Cogiendo la diferenciación de roles tradicionales de género que proponen Maria Jayme y Victoria Sau (1997), la sociabilidad esta implícita en dos roles que son opuestos.

El rol instrumental contrapuesto al rol expresivo.

El hombre orientado hacia el logro pero también hacia la funcionalidad de los grupos utiliza la sociabilidad para equilibrar el conflicto entre las dos premisas.

La mujer orientada a las relaciones personales, necesita de la sociabilidad para cumplir su rol.

Nuestra idea es proponer una negociación que permita la aceptación total de todos los participantes tanto en el manejo de la información como en las propuestas de procedimientos. La estructura que marca las pautas de una negociación es en sí una delimitación que se encubre en una perspectiva de colaboración. Tal y como viene sucediendo con el modelo de Harvard.

Esta visión de negociación como acción masculina, ha creado dudas sobre las capacidades de las mujeres frente a la negociación.

Reflexiones frente a las hipótesis de Clara Corias

En esta línea, Clara Corias en su libro: *Las negociaciones nuestras de cada día*, expone tres hipótesis por las cuales justifica ciertas dificultades que las mujeres presentan para negociar. Estas dificultades recaen en aspectos educacionales, culturales y no en factores biológicos.

Reflexiones sobre las hipótesis:

Hipótesis primera:

Las diversas formas de inhibición, que llevan a muchas mujeres a ceder (con un sentido aplacatorio) para evitar negociar, así como también a experimentar malestares significativos cuando están negociando, son síntomas que evidencian la existencia de conflictos.

Según glorias en la exposición de esta hipótesis la mujer es una buena negociadora cuando el objetivo en la negociación es defender los intereses ajenos. Pero se convierte en una evitadora cuando la meta es defender lo propio.

Estamos de acuerdo en el hecho de que en determinados procesos de negociación la mujer tiene dificultades en defender los propios intereses y prefiere evitar el conflicto a situarse ante una confrontación. Hecho que no sucede cuando tiene que defender a personas de su entorno.

Las formas de negociación establecidas, potencian la necesidad de cierto inmovilismo personal que la mujer puede establecer para demás pero no para sí misma.

Pensamos que esto se debe a la diferencia estereotipada, formulada anteriormente, en la cual se situaba a la mujer hacia una orientación a las relaciones personales y una necesidad de sociabilidad para el cumplimiento de su rol.

En esta pretensión social, la pertenencia del género femenino al grupo viene marcada por una protección de lo externo en contraposición a la desprotección de lo interno.

Según nuestro planteamiento la finalidad no sería tanto la protección de lo femenino ante lo masculino, postura que parece defender Glorias, sino la búsqueda de un aprendizaje mutuo. El aprendizaje de lo femenino y lo masculino.

Que la mujer pueda defender lo ajeno no significa que pueda defender de la misma manera lo propio. Significa tan solo existe una diferencia en la manera como la mujer defiende los intereses ajenos y la manera en como defiende los propios. Todos los que estamos presentes en negociaciones asistidas sabemos que dentro de una negociación existen muchas negociaciones paralelas. La mujer normalmente defiende su posición implícitamente y con otras armas en una negociación paralela, que se elabora fuera de la actuación marcada por los cánones establecidos.

Nuestra pregunta a partir de la visión de sumisión y de la posición de Corias es:

¿Por qué la mujer es una experta en llevar negociaciones paralelas a la negociación explícita?

¿Por qué estas habilidades no se aprovechan en la misma negociación donde si tienen cabida las habilidades propias del género masculino?

Hipótesis segunda:

Muchas de estas dificultades no son patrimonio exclusivo de las mujeres pero las afecta mayoritariamente, porque el aprendizaje del género femenino presenta condicionamientos que determinan en la mujer mayor vulnerabilidad y menores recursos para enfrentarlos.

Según la escritora de esta hipótesis, el aprendizaje de mujer marca ciertas vulnerabilidades que se expresan en una negociación.

La maternidad en la mujer le atribuye aspectos transferidos. De esta manera, actitudes tales como tolerancia extrema, renunciamiento y autopostergaciones, entre otras cosas, son considerados como atributos de una "buena madre" y terminan por ser las expresiones más acabadas de la feminidad.

Concebir que una mujer es igual a una madre es pensar que la maternidad es lo esencialmente femenino. En consecuencia, uno de los mayores riesgos para la maternidad de una mujer es no responder a la imagen maternal que se espera de ella, y desarrollarse como una persona egoísta.

Corias siguiendo con esta idea establece tres cadenas asociativas por las cuales la negociación niega los atributos femeninos:

Primera cadena: negociación opuesta a feminidad.

Segunda cadena: negociación opuesta a "lo maternal".

Tercera cadena: negociación igual a egoísmo.

Estas cadenas asociativas dan cuenta del origen de muchas de las dificultades con que tropieza una gran cantidad de mujeres en sus prácticas de negociación.

Ante estas múltiples afirmaciones de Corias en relación a la mujer y la negociación, que en parte suscribimos, nuestra duda sigue siendo la misma.

¿Por que la mujer cuando tiene que desempeñar una tarea hasta el momento ejercida por el hombre como es en este caso negociar tiene que culpar a su condición biológica ante déficits imaginarios?

Para responder, retomamos la idea de que no se trata de ajustarse el vestido a procesos y habilidades de negociación ya establecidos. Probablemente se trate de construir nuevos modelos que tengan en cuenta a la madre, a la mujer; a lo que cada género quiera ser y más

específicamente a la identidad que cada negociador quiera asumir en su negociación.

En este caso la idea puede ser ampliar y no ajustar.

Ampliar para favorecer al género masculino y al género femenino. I puestos en la práctica a cada individuo en particular.

Ampliar ámbitos de negociación y participantes en ella para fomentar la cooperación de todos los estamentos sociales, géneros, culturas o razas.

Hipótesis tercera:

Altruismo no es sinónimo de solidaridad. Sin embargo, se perpetúa una identificación incongruente entre ambos conceptos. Dicha identificación se convierte, para muchas mujeres, en un obstáculo que inhibe en ellas las actitudes negociadoras.

El concepto de negociación como una aproximación directa entre las partes cuando surge una situación que debe ser resuelta, tiene poco que ver con el concepto de solidaridad y menos con el de altruismo. Las partes en una negociación deben poder construir un acuerdo que les sirva. La negociación no es un acción benéfica. Situar a la mujer como parte benefactora en una negociación es menospreciar su capacidad de comprensión del contexto.

Ante esta afirmación hacemos la pregunta: ¿por qué ante la negociación estamos restringiendo espacios y ampliando acciones innecesarias?

Resumiendo nuestro posicionamiento ante las hipótesis de Corias, manifestamos que:

Hemos aceptado en parte, que la mujer tiende a satisfacer explícitamente las necesidades de personas cercanas a ella, más que a sus necesidades propias. Pero creemos que el rol de madre, escogido en la actualidad libremente, no marca déficits en su capacidad negociadora. Y que el altruismo y la solidaridad no son aspectos que podemos ligar más a la mujer que al hombre y no son características genéricas en una negociación.

Principios del proceso de negociación y el género

La respuesta a las preguntas formuladas ante la tres hipótesis de Corias la presentamos en forma de dos principios:

Hombres y mujeres somos iguales y diferentes. Esta realidad fractal nos lleva a entender que la percepción de la acción negociadora tiene aspectos igualitarios que la hacen posible y

factores diferentes que tomados en cuenta y legitimados la enriquecen.

La literatura consultada hace una referencia obligada a aspectos del movimiento feminista, que han sido necesarios para la construcción de una mentalidad no valorativa de los dos géneros.

En este momento hablar de positivo vs negativo, de activo vs. pasivo, de fuerte vs. débil no representa a la sociedad que negocia para llegar a acuerdo. Des de el punto en que dos empiezan a hablar para consensuar estamos en una posición de capacidad para mostrar y demostrar.

Lo único que la mujer aún debe trabajar son las estructuras, la fachada de los procesos que según parece ya estaba construida.

Es tan importante el cómo, como el que. Las estructuras metodológicas son los déficits actuales que recaen en las diferencias entre la negociación femenina y la negociación masculina. Por tanto el segundo principio se apoya en:

La presencia de la mujer en las negociaciones comporta que los procesos de negociación hasta el momento establecidos deban cambiar en aras de incluir todas las identidades negociadoras.

Estos procesos deben favorecer tanto las actitudes y habilidades masculinas como las femeninas, por lo cual deben ser procesos no lineales, que permitan una reestructuración por parte de los implicados.

Deben ser procesos abiertos y con capacidad autorreguladora.

La negociación es el sistema de solución de conflictos más directo y simple que encontramos en los nombrados sistemas de resolución de conflictos alternativos a la vía judicial. Dos o más personas que intentan llegar a un acuerdo. La negociación nace con el grupo humano. La negociación tiene una estructura formal y una estructura informal. Tanto las negociaciones formales como las informales están marcadas por la cultura y los valores existentes en esta cultura. El acto de negociar como expresión social ha sido una acción básicamente masculina, pero las mujeres en su privacidad han ejercitado habilidades comunicativas verbales y no verbales que deberían estar mas presentes en la formación sobre negociación y en las propias negociaciones.

Reforzamos la palabra negociación, acercándola más al diálogo y al reencuentro que a los negocios. Negociar implica pactar, entender, conocer y aceptar.

La negociación realizada por ambos géneros debe incluir la aceptación, el conocimiento y la comprensión mutua para llegar al pacto. Nosotros para favorecer esta negociación induciríamos a la mujer a no aceptar negociaciones donde los procesos se estructuran para favorecer las actitudes masculinas e inhibir las femeninas. Si una lucha debe aún ejercer la mujer es procesual. No creemos que ni por razones biológicas ni por razones culturales la mujer sea una negociadora disminuida. Pero es cierto que muchas veces el contexto no la favorece.

La necesidad de cambiar el contexto del proceso negociador es la idea que a lo largo de todo el escrito hemos intentado razonar.

Como cambiarlo formaría parte de otra elaboración que queda abierta. Autores como John Paul Lederach o Laurent Trévoz(2001) desde la práctica de procesos de transformación de conflictos, a través de la reconciliación y la concertación, descubren un campo donde empezar una propuesta para la elaboración de procesos de negociación, que tengan en cuenta las necesidades y particularidades de todos los implicados.

Conclusiones

El presente escrito parte de la idea de elaborar la demostración de una hipótesis planteada en el curso de doctorado "Liderat i conflicte en els grups petits".

Esta hipótesis planteaba que:

Las mujeres ante una situación de conflicto necesitan entender el contexto antes de tomar una decisión mientras que los hombres ante la misma situación conflictiva necesitan saber que acción realizar.

El planteamiento contrapone una acción masculina vs. Una comprensión femenina.

El tema entre discusiones de café ha ido derivando en las formas de negociar entre los hombres y las mujeres. Contexto conocido por los dos que escriben, trabajadores desde hace años en el tema de la mediación en diferentes espacios.

Como mediadores el conocimiento y la percepción de las negociaciones tienen una perspectiva concreta.

El mediador es un facilitador que en muchos casos debe educar a las partes en la negociación, así como debe facilitar la comunicación y favorecer espacios de reconciliación y transformación de los conflictos.

La visión de los mediadores que escriben ante la negociación y el género es la de percibir diferencias entre los dos.

Hemos constatado que los procesos de negociación para la solución de conflictos en el hombre y en la mujer son diferentes.

Las capacidades que se muestran en la negociación asistida son distintas, por ejemplo: las mujeres tienen aptitudes comunicativas verbales y no verbales superiores a los hombres, mientras que estos presentan aptitudes ante su visión de futuro y numéricas más evidentes. Reforzamos con estos ejemplos las conclusiones a las que llegaron, en sus estudios referentes a las capacidades de aprendizaje entre niños y niñas, Maccoby y Jacklin (1974). En sus estudios se constató que las niñas tienen aptitudes verbales superiores que los niños y que los niños tienen aptitudes viso-espaciales y matemáticas superiores a las niñas.

Según nuestra observación estas aptitudes perduran a lo largo de la vida de los individuos.

Los dos tipos de habilidades son fundamentales en la negociación y marcan las soluciones a las que llegan las partes.

Antes de terminar, quisiéramos volver a la primera hipótesis que expusimos en clase para traspasarla a la negociación entre género y dejar la puerta abierta a un pensamiento que des de la práctica resulta incómodo por lo explícito:

La mujer en una negociación necesita comprender la situación, saber información sobre criterios objetivos y sobre los criterios subjetivos. Necesita enmarcar el contexto antes de actuar. Sus habilidades comunicativas las utiliza en su búsqueda de información.

El hombre en una negociación debe tener clara la posición a partir de la cual actuar. Esta posición puede cambiar pero él, no puede permanecer sin una posición concreta desde donde establecer la comunicación con su contraparte. Sus habilidades viso-espaciales las proyecta en una mayor facilidad para crear opciones de acuerdo.

Somos conscientes de lo controvertidas que pueden ser estas dos afirmaciones. Evidentemente serian hipótesis a demostrar. A priori y sin más pretensión, que el de redactar observaciones desde la subjetividad y presupuestos de los observantes, dejamos escritas.

Para finalizar quisiéramos citar al profesor Conrad Vilanou de la Facultad de Ciencias de la Educación que durante una ponencia en el Master Europeo en Mediación dijo, que la negociación masculina era lineal y católica y que la negociación femenina era luterana y circular.

En tono irónico comentó que por esa razón a los hombres les gusta el fútbol.

Bibliografía:

MARIA JAYME Y VICTORIA SAU: *psicología diferencial del sexo y el género*. Barcelona. Icaria Antrazyt .

CLARA CORIAS: *Las negociaciones nuestras de cada día*. Paidós. Barcelona, 1997.

LEWONTIN, R : *La diversidad humana*. Labor, Barcelona. 1982

DEUTSCH, H: *La psicología de la mujer (2 Vol)*. Losada, Buenos Aires. 1968.

MASTERS, W. H. Y V: E. JOHNSON: *Human sexual reponse*. London, Churchill. 1966.

PEARSON, J. C. et al. : *Comunicación y género*. Paidós, Barcelona,1992

ALVAREZ VILLAR, A: *Sexo y cultura*. Biblioteca Nueva, Madrid. 1971

ANA MARIA DASKAL : *Psicoterapia del varón y de la mujer: un desafío para los años venideros*. Documento gris. XXXIV Congreso Interamericano de Psicología. Santiago de Chile 9 julio 1993

ALEXANDER KALAWSKI. B: *Hombre y mujeres ¿diferentes estilos de pareja?*. *Revista de la Sociedad Chilena de Pedagogía clínica*. Nº1. 1982

R. FISCHER y W URY: *Obtenga el sí*, Ed CESCA: México 1987

JOHN PAUL LEDERACH: *Construyendo la paz, Reconciliación sostenible en sociedades divididas*. Gernika gogoratz 1998

HUBERT TOUZARD. *La mediación y la solución de los conflictos*. Herder. Barcelona 1980.