

Lideratge femení, lideratge per valors

La taxa d'ocupació femenina el quart trimestre del 2017 és d'un 48,7%, deu punts menys que la dels homes

Directora gèrent de l'Institut Català de la Salut i Directora Gèrent de l'Institut Català d'Oncologia
18/03/2018 19 :41

La incorporació de les dones al mercat laboral ha experimentat un extraordinari desenvolupament en les últimes dècades. Però la desigualtat persisteix. Per això les reivindicacions no es poden subscriure a una sola data, la del 8-M. Han de ser constants. Dia a dia, mes a mes, any rere any.

Un dels exemples més potents de la desigualtat és el menor grau d'ocupació de llocs decisius i càrrecs de responsabilitat de les dones en diferents àmbits i organitzacions.

A Europa, menys d'un terç dels càrrecs directius de la petita i mitjana empresa són dones, i en les 50 empreses més importants que cotitzen en borsa, només representen un 10% (Linda Wirth, 2001). A Espanya, Itàlia i Luxemburg, aquest percentatge no arriba ni al 0,5%.

Tenint en compte aquestes dades, no sorprèn que l'informe promogut per la Comissió Europea posi de manifest que, en qüestions de gènere, el 40% de la població europea percep la persistència de la desigualtat d'oportunitats per raó de gènere a l'àmbit laboral.

Per descriure aquesta situació s'utilitza l'expressió *sostre de vidre*, encunyada a final dels anys vuitanta per designar una barrera invisible que impedeix a les dones qualificades aconseguir llocs de responsabilitat en les organitzacions on treballen (Morrison, White & Van Velsor, 1987). Però les dones contínuament han de demostrar el que valen i el que fan. És un fet conegut que, quan hi ha la possibilitat que una dona accedeixi a un lloc de responsabilitat, se'n qüestiona l'edat (massa jove o massa gran), l'experiència, la maternitat...

Segons l'informe *Les dones a Catalunya 2018*, de l'Institut Català de les Dones, la taxa d'ocupació femenina el quart trimestre del 2017 és d'un 48,7%, deu punts menys que la dels homes. Entre els càrrecs de direcció i gerència, les dones constitueixen un 31,4%, mentre que representen un 57% de les persones científiques i intel·lectuals.

Aquestes dades es publiquen en un moment en el qual diversos estudis internacionals demostren la correlació entre el lideratge de dones en l'alta direcció i la consecució de millors resultats de les empreses.

Diversos estudis demostren la correlació entre lideratge femení i millors resultats empresarials

En què es diferencia el tipus de lideratge femení del masculí? Principalment, en el fet que el femení basa la gestió en el compromís, la responsabilitat, l'honestetat i la cooperació, units a una gran dosi d'intuïció i sensibilitat. En definitiva, en la gestió dels valors. A Catalunya, diverses empreses liderades per dones fan gestió amb aquest model.

Brenda Butterworth-Carr (2002) defineix el lideratge femení com un estil interpersonal que és natural en la dona i que permet ser facilitador de tasques per la seva disposició a escoltar les necessitats dels seus subordinats.

Durant el Fòrum Econòmic Mundial, el president executiu i fundador d'Alibaba, Jack Ma, va manifestar: "Si voleu que la vostra empresa tingui èxit; si voleu que la vostra empresa treballi amb saviesa, amb cura, llavors les dones són les millors... perquè reuneixen de manera equilibrada el coeficient intel·lectual, el coeficient emocional i el coeficient de l'amor".

Ser líder és un estat mental, considerant que el lideratge real no té a veure amb el lloc de treball, sinó amb les condicions de força interior i direcció que la líder dona demostra.

La dona d'avui que lidera una organització és capaç de generar confiança per la coherència entre el que diu i el que fa. El resultat obtingut és un lideratge amb una actitud i una aptitud cap al compliment dels objectius, la gestió dels valors i la potenciació de la motivació. Tot això utilitzant l'empatia, l'escolta activa i una estratègia de comunicació capaç de reforçar l'èxit i analitzar els fracassos. Això generarà un compromís de l'organització que l'alinejarà cap a una visió compartida.

La líder femenina està disposada a assumir riscos innovadors i a basar més la seva gestió en els valors. Aquesta gestió de valors provoca que les organitzacions liderades per dones tinguin una cultura diferenciada, amb més bons resultats econòmics, tècnics i de clima laboral. I, en moltes ocasions, aquests resultats se'ls apropien d'altres, anul·lant la dona, fent-la invisible i demostrant que les fites no són d'ella.

Indira Gandhi ja va dir, parlant de l'efectivitat i la capacitat de les dones per fer que les coses passin: "Si vols que es digui qualsevol cosa, demana-l'hi a un home, si vols que es faci alguna cosa, demana-l'hi a una dona".

La societat dificulta l'accés de les dones a llocs de responsabilitat. Però, per què la societat fa el possible per expulsar les dones que ja hi han arribat? Un altre debat.