

LIDERATGE MASCULÍ O FEMENÍ

Modest Guinjoan / Josep Maria Llaurador

La diferència salarial entre homes i dones és d'un 54%, 10 punts per sobre de la mitjana europea; encara que les dones tinguin un nivell de formació superior als homes, aquests treballen gairebé un 16% més de temps –no pas de productivitat- que elles. Les dones fan parèntesis laborals per poder dedicar-se a la família i ho paguen amb menys possibilitats de promoció i amb greus dificultats per tornar sobretot a llocs de responsabilitat. El progrés professional de les dones és a costa de la dedicació familiar. No és per manca de competències que hi hagi tan poques dones en els llocs executius de les empreses del país. I les que hi arriben no es caracteritzen ni per un estil ni per uns resultats massa diferents dels homes. Fa uns dies, unes executives americanes definien l'estil de les dones líders com a emocional, empàtic, fort, intuïtiu, compassiu, verbal, generador de relacions i de consens, col·laborador, xafarder i capaç d'abordar diverses tasques a la vegada; per contra, les mateixes dones titllaven l'estil dels homes líders de fort, arrogant, intel·ligent, egocèntric, fanfarró, poderós, dominant, assertiu, focalitzat, competitiu, obstinat, físic, recte, directe i capaç de tractar un tema a la vegada. Per als estudiosos, ells es centren més en les tasques i elles, en les persones i les relacions. Clar que la interpretació de l'efectivitat i dels resultats canvia més en funció del fet que provinguin d'un home o d'una dona que no pas d'un estil masculí o femení. La qüestió és cultural i les dones líders acostumen a dirigir com ho han fet i ho fan els homes. I si no, què diferencia la Meir, la Ghandi, la Thatcher i, potser, la Merkel, dels seus col·legues masculins? Si volem unes empreses i un món diferents, hauran de passar molts anys encara.