



PAÏSOS CATALANS

Dones i lideratge

El primer màster de lideratge femení, el primer programa Dones en Consells d'Administració... Des del món universitari i dels negocis es reivindica el talent de la dona

Se'n pot prescindir?

Una vegada vam poder llegir en premsa que una directiva d'una multinacional havia deixat el seu càrrec per ocupar-se dels fills. És un record vague, no es poden fer gaires elucubracions, a part de dir que és absolutament respectable. Suggereix, però, algunes qüestions: un home es planteja fer això? I si ho fa, renunciaria a un càrrec d'alta direcció? És evident que parlem en termes molt generals, i que la casuística inclou situacions de tota mena. La següent pregunta és: per què renunciar? Per què no es pot tenir tot? En aquest desig legítim de *tenir-ho tot* sembla ser que les dones hi tenen més a perdre. És a dir, que són les que més sovint se senten entre l'espasa i la paret quan es tracta de projectar la seva carrera professional tan lluny com vulguin.

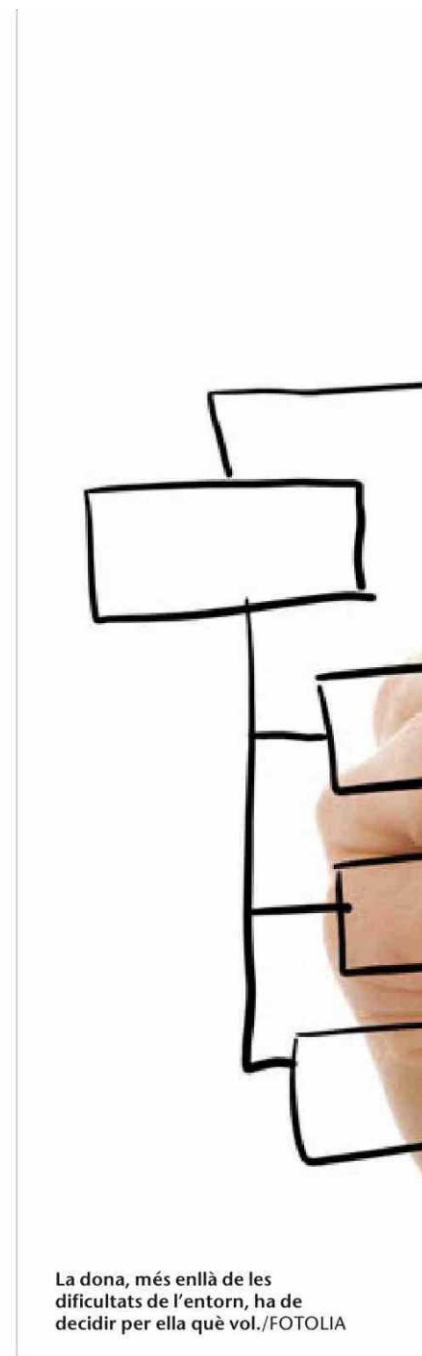
D'entre les dones que treballen per a les dones, és a dir que recerquen i tenen un discurs, n'hem escollit dues. Tot i tractar de la dona i del seu posicionament al món, ho fan de manera diferent. Però poden, unint les

No tenir en el mercat laboral, adequadament posicionades, un bon grapat de milers de dones amb formació superior, és un *lux* que la societat catalana no es pot permetre. El 2008, la Cambra de Comerç de Barcelona va publicar l'estudi *L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení*. Quant al cost econòmic pur i dur, calculaven que al 2006 la pèrdua representava prop de 1.000 milions d'euros, el 0,5 % del PIB. La pèrdua de coneixements i competències encara donava una xifra més gran, més de 12.000 milions d'euros. En l'apartat de propostes per facilitar un canvi, entre altres, la Cambra de Comerç suggeria treballar perquè els horaris laborals es vagin acostant als habituals a la resta d'Europa, amb un ús més generalitzat de les noves tecnologies, que permetria més flexibilitat.

propostes, compondre el trenca-closques. Sota la lent del microscopi, el lideratge femení.

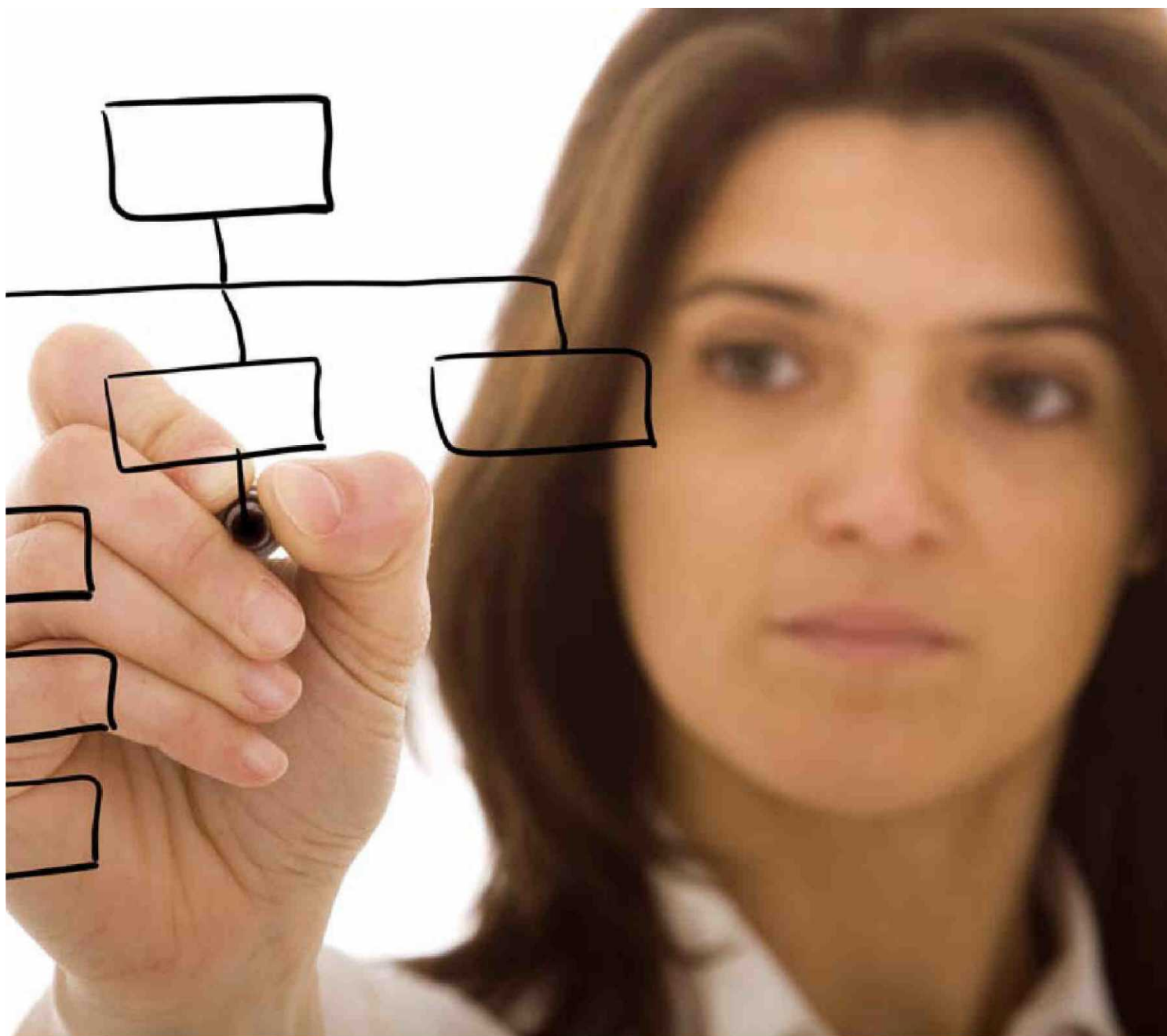
Carmen García Ribas és periodista i professora universitària. Va començar a treballar en el lideratge femení fa més de deu anys. Ha publicat, i publica, articles sobre la matèria, i també ha desenvolupat el seu discurs a través de llibres. És professora de comunicació estratègica a l'Escola Superior de Comerç Internacional (ESCI), de la Universitat Pompeu Fabra, i directora del postgrau de lideratge femení d'ESCI-UPF. També és al capdavant del primer màster en lideratge femení, també a la UPF. Aquest màster, pioner, s'iniciarà el setembre de 2011. La matrícula està oberta.

El postgrau, ja en la cinquena edició, està orientat a dones professionals que han de desenvolupar la seva carrera. El màster és per a aquelles que volen créixer cap a càrrecs directius: «Els ensenyem les regles del joc del món de l'empresa, perquè en un futur puguin tenir càrrecs directius de primer nivell i puguin participar



La dona, més enllà de les dificultats de l'entorn, ha de decidir per ella què vol./FOTOLIA

en consells d'administració», explica García Ribas. Podeu entrar a www.liderazgofemenino.com. I es poden llegir els llibres *Miedo a ser i El síndrome de Maripili*, entre altres. El centre de tota la reflexió és aquesta síndrome de Maripili. Una altra manera d'anomenar-la seria la síndrome acció-submissió. Com entra la dona en el mercat laboral, poderosa o submissa? «Des de fa molts anys, quan veig actituds d'autosabotatge per part de les dones, ja siguin les meves alumnes, les amigues, qui sigui, voldria dir-los: 'No siguis Maripili!'». Ha vist



aquest comportament en dones de diverses edats. «Quan la dona s'integra a la societat es fa fràgil, es *fragilitza*. Res de genètica, ni de cervell femení. Tot i que està clar que hi ha diferències biològiques entre home i dona. Les diferències han de fer això, diferenciar-te, però en cap cas fragilitzar-te».

Es va anar perfilant la síndrome: «Per què aquelles nenes que fins als set anys xerren, són eixerides i no tenen complexos, a mesura que van entrant a l'adolescència, i més enllà, comencen amb el 'no sé suficient', i a sentir-

se culpables, i fer un rol per aconseguir ser estimades?». Segons García Ribas, «les dones, en el món públic, som una cultura hoste. Tota la nostra cultura ancestral ve del món privat. Per això jo no dic que la família és inamovible... La família, i tots els lligams d'afectes, són importants però compte, que no et portin a la submissió. Com que la cultura de les dones ve del món familiar, quan la dona accedeix al món públic no és casa seva. Estiguis en el sector que estiguis és com si fossis una impostora».

Ser acceptada com sigui. «Les

dones es resten poder per adaptar-se a tots els entorns. La Maripili és la que en la seva manera de comunicar cedeix poder, o identitat, per caure-li bé a tothom. Després no s'aconsegueix, és clar. Hi ha tot un seguit d'estereotips que et diuen com has de ser per ser estimada: de físic, de comportament... I gairebé tots estan vinculats amb allò de les dones de tota la vida: ser dòcil, amable, no brillar i casar-se, tenir fills, ser el nucli de la família i fer que tothom estigui en pau... Tot això és el brou en què es cuina la cultura de les dones». Explica

García Ribas que tot plegat fa restar possibilitats a les dones en el món públic, laboral. No és que no sigui lícit voler parella i fills, perquè és natural, «el que seria Maripili seria sentir-te culpable si no ho tens. No has de perseguir els estereotips per ser normal».

Empreses tòxiques

Un altre model de reflexió sobre la dona és el que aporta Núria Chinchilla des de l'IESE Business School (www.iese.edu). Ara tenen entre mans el programa Dones en Consells d'Administració. Lentament, la xifra de dones



PAÏSOS CATALANS DONES I LIDERATGE

que ocupen aquestes cadires va creixent. Ara són un 10%, a l'Estat. L'any 2002 eren el 2%. Tot i que queda molt fins arribar al 40%, mínim, que proposa la Llei d'Igualtat d'Oportunitats per al 2015. Chinchilla és abanderada de la conciliació familiar i laboral, on situa la clau del desenvolupament femení. Algunes de les seves publicacions són *La ambició femenina*, *Emprendiendo en femenino* i *Dueños de nuestro destino*. És directora del Centre Internacional Treball i Família de l'IESE. El 2002 va impulsar la creació de l'índex IFREI sobre empreses familiarment responsables. Cal, diu, tenir clar quin paper tenim en el món, el pes dels amics, de la família... Tot per tenir una vida completa. «Fins que no tens les coses clares, no pots conciliar res. Només la dona ha d'escollir? L'home també! Si estàs a casa no estàs a la feina, i al revés». Per què no ser més flexibles? «Avui dia tenim un munt de possibilitats amb el teletreball, i a l'Estat no s'estan utilitzant perquè hi ha una cultura de *presentisme* molt arrelada. Hi ha hagut homes que han tingut molt èxit malgrat fer les coses de manera molt rígida i dedicar-hi totes les hores del dia. Diuen: 'Veus? Gràcies a mi i al meu equip, que ens hem quedat fins a les 11 de la nit cada dia, aquesta empresa està on està'. Te'l mires i et dius: 'Ha estat així a *pesar* d'això, perquè si en lloc de quedar-te fins a les 11 haguessis treballat fins a una hora més prudent i no haguessis perdut tant de temps en reunions i cafès, segurament la gent hauria estat més desperta l'endemà, amb més creativitat, més compromesa... No es veu el lucre cessant: el que s'ha deixat de guanyar per treballar amb les persones com si fossin màquines i com si no tinguessin vida després de la feina».

Què aporten les dones...? «La dona és més concreta, veu les persones i és més capaç de ser empàtica, i sobretot, és capaç d'anticipar conseqüències de les accions en les persones. A l'hora de treballar en equip, són competències boníssimes».