

Leadership femminile: quali valori?

Author : Raffaella Iaselli

Date : 2 Dicembre 2019



Il tema della leadership femminile, molto attuale, strettamente connesso con quello delle pari opportunità e della parità salariale, fa riflettere sul fatto che se ancora si differenzia una leadership maschile da quella femminile significa che non abbiamo ancora centrato l'obiettivo di selezionare le persone più competenti e indicate per un determinato ruolo indipendentemente dal sesso.

A noi coach piace sognare: voglio quindi visualizzare l'ipotesi che sia stato superato quanto in premessa e di trovarci davvero in una **situazione paritaria** che comporterebbe in primis un'evoluzione socio-culturale sul ruolo della donna lavoratrice e sulla tutela della maternità, assistendo così al seguente scenario:

- le donne non devono più compiere una corsa ad ostacoli per cercare di coniugare carriera e famiglia, evitando stress, frustrazioni, ambizioni mancate, sensi di colpa come madri per trascurare la prole, ecc.;
- il congedo di paternità è ormai un fatto acquisito con buona pace della cultura del machismo;
- a scuola, ai colloqui come alle riunioni, la presenza dei padri è normale e numericamente simile a quella delle madri;
- ai colloqui di selezione, a una donna non si pone più l'odiosa e tendenziosa domanda : "lei ha intenzione di avere figli?" (a proposito, lo si domanda mai a un candidato uomo?);
- a parità di posizioni e di ruoli professionali, le donne possono accedervi con un curriculum simile a quello dei colleghi uomini (mentre adesso le donne devono avere più competenze e uno standard più elevato per battere la concorrenza maschile, come evidenziato in un recente articolo della Harvard Business Review Press, a cura di T. Chamorro-Premuzic);
- l'abbigliamento femminile non sarebbe più oggetto di interesse se non, come per quello maschile, soltanto per un'idoneità al ruolo professionale che si deve ricoprire in relazione alla sua funzionalità e decorosità.

Tutto ciò assimilato e realizzato, si potrebbe finalmente parlare di leadership femminile e maschile in riferimento non tanto al sesso ma alle **caratteristiche peculiari e distintive che gli archetipi del femminile e del maschile da sempre incarnano**, quello yin e yang, notte e giorno, nero e bianco che possono coniugarsi e trovarsi come qualità sia di una leader donna

che di un leader uomo perché, anzi, dalla loro complementarità consegue l'equilibrio e l'unità.

In definitiva sarebbe bello e idealisticamente evoluto parlare di valori che denotano i due poli, notando anche nei colloqui di selezione come le percentuali di attribuzione possano variare per ciascun candidato, aiutando semplicemente a determinare attitudini, talenti, preferenze di approcci, in sintesi il carattere.

E se, come egregiamente descritto da James Hillman nel suo libro, il carattere è il codice dell'anima, sempre sognando, sarebbe opportuno parlare solo di "anime", di persone, di individui, senza battute e stereotipi che davvero mi piacerebbe fossero archiviati nei bauli delle cose ormai desuete.

In questo mondo evoluto e culturalmente emancipato, vediamo allora i tratti distintivi, i bisogni/valori, che potrebbero tracciare delle differenze attitudinali o di sensibilità e di approccio.

Al carattere femminile si riconoscono una maggiore sensibilità e un'**intelligenza emotiva** più sviluppata, intuito, empatia e desiderio di contribuire alla collettività aiutando con spirito solidale.

Tra i valori peculiari della femminilità, c'è una guida o meglio una gestione della leadership che tende ad ascoltare e a prendersi cura degli altri, un istinto accuditivo che porta ad essere attenti ai bisogni e stati d'animo di coloro che ci circondano.

Inoltre, la capacità di confrontarsi senza drammi con opinioni diverse con pazienza e rispetto delle obiezioni, dando ad ognuno il tempo di comprendere le motivazioni e la visione.

Anche la gentilezza, spesso sottovalutata, è in realtà sinonimo di forza, una forza assertiva che non necessita di urlare o di aggressività per far valere le proprie ragioni nel rispetto di quelle altrui, dando esempio anche di onestà e trasparenza nel riconoscere i propri errori, imparando da essi e innescando un circolo virtuoso nel team.

Altri valori connaturati alla femminilità sono quelli dell'armonia e dell'eleganza intesa come connubio vincente di estetica e grazia, la cura per l'ambiente e l'attenzione ai dettagli con precisione e scrupolosità.

Al carattere maschile, si riferiscono valori quali la **competizione** anche sfrenata, la grinta per raggiungere uno scopo, il saper collaborare con spirito di squadra (il famoso "spogliatoio" nel mondo sportivo), il trascurare a volte deliberatamente i particolari a vantaggio di una visione più generale e di lungo periodo, il saper essere soli in vetta consapevoli che il leader è spesso solo, l'autoritarismo inteso come essere ego-riferiti e non accettare opinioni contrastanti alla propria linea, ritenendo che ascoltare i collaboratori sia tempo perso e preferendo un sì finto ad un no duro ma sincero.

Tra gli altri pregi della visione maschile, c'è quello di essere più propensi a sorvolare su eventuali spigolosità, di privilegiare la semplicità alla complessità, la linearità alla tortuosità riuscendo a non farsi emotivamente coinvolgere, andando dritti verso l'obiettivo con pragmatismo e distaccato calcolo costi benefici. Quello di avere quel sangue freddo che è

fondamentale nei momenti di pericolo e che infonde al team sicurezza e coraggio.

Naturalmente, volendo contestualizzare quanto sopra e svegliandosi dal sogno in cui mi ero volentieri fatta catturare, bisogna riconoscere che **molto c'è ancora da fare** per il superamento delle categorie e degli stereotipi, per giungere a non dover più aver bisogno di quote rosa o di associazioni professionali solo femminili o maschili, privilegiando la "contaminazione" resa possibile dalle associazioni miste.

Come sempre è partendo dalle famiglie e dalla scuola che possiamo costruire un cambiamento di mentalità, educando le nuove generazioni a una **parità sostanziale e concettuale** che regali bambole e macchine sia a bimbi che a bimbe, che veda ragazzi e ragazze giocare indifferentemente a calcio, frequentare corsi di sartoria o corsi di danza, eccellere nelle materie scientifiche senza che davanti ad una donna laureata in ingegneria si sgranino gli occhi o le si chieda come ci sia riuscita o che ad un'avvenente politica si inizi a fare battute sulle sue presunte relazioni amorose disconoscendone la competenza, i meriti e il curriculum!

I tempi sono maturi per realizzare concretamente un accesso paritetico alle opportunità, per coniugare stili diversi di leadership che attingano sia dallo yin che dallo yang in base alle naturali predisposizioni della persona, per giungere a una leadership femminile o maschile che sia solo sinonimo di caratteristiche dei candidati, al di là del sesso della persona.

Articolo a cura di **Raffaella Iaselli**