

## El lideratge de la dona

JORDI CORTADA ECHAUZ



En les últimes setmanes s'han viralitzat, sobretot en missatges clons de WhatsApp, afirmacions rotundes sobre la capacitat superior de les dones en la gestió de la crisi, inferint a més una capacitat superior de gestió en general. Inicío amb un spoiler: la meua experiència gestionant i sent gestionat em diu que la majoria de dones son excel·lents caps. Com la majoria d'homes. En realitat no m'hi he fixat massa quina identificació de gènere tenien, si és que en tenien alguna.

De fet no faig cap aportació revolucionària afirmant que la visió bigènere dona resposta només a un grup de població, ja que no existeix la dona pura ni el home pur sinó que es tracta d'un continuïum on cadascú ens trobem més o menys reflectits en una zona de l'escala de grisos.

Ara bé, sentint els àudios enviats de manera massiva i els comentaris essencialment partidaris m'agradaria aportar algunes reflexions:

Primer de tot, cal estar molt al cas de no confondre casualitat, que parla del que passa, amb causalitat, el perquè passa. Que jo estigui a la platja i sovint em trobi gent amb poca o gens de roba no vol dir que les platges tinguin una succionadora de roba que et deixa pràcticament despullat.

Sembla demostrat que els països amb dones al capdavant saben portar de manera més eficient la crisi de la Covid-19, aplanant la famosa corba però a la vegada mantenint tant com és pot l'economia per evitar morts per altres causes. Aquest països son precisament els que volem ser quan siguem grans: Dinamarca, Finlàndia, Islàndia, Nova Zelanda... Però també alguns dels països que han portat prou decentment l'epidèmia han estat Portugal, Grècia o països de centre-europa que son gestionats per homes.

i això ens porta a la següent pregunta: són aquests països ben gestionats perquè són dones les que els lideren o, precisament perquè son països "comme il faut", trien dones perquè els liderin? No queda clara que la resposta vingui per aquest enun-



ciat. En tot cas, cal assenyalar que les possibilitats serien del 50% que siguin homes i el 50% dones. És de primer d'Estadística... Per tant, i entrant de ple en la qüestió, només cal atendre a que les diferències òbvies entre la Consellera Alba Vergés i la presidenta Diaz Ayuso no podrien identificar un lideratge femení comú en la gestió de la crisi, més aviat maneres de fer antagòniques. El que posem en valor doncs és un lideratge femení en el sentit estricte; és a dir que és executat per una dona? O en realitat aplaudim per necessari i eficient un tipus de lideratge contrari al masculista i patriarcal?

Si és aquest el cas, idea en la que jo hi aboco totes les meves fitxes, el que les empreses i les administracions han de buscar són lideratges femenins en el sentit de persones capaces de liderar des de l'empatia, el consens, la integritat, l'esperit de servei, amb valors, accions i decisions que poden sortir publicades, sense por a ruboritzar-se, a la portada del diari local.

Òbviament les crisis són un bon moment per constatar els lideratges, però també és veritat que alguns són més hàbils en entorns on cal prendre decisions amb una mínima planificació mentre que d'altres prefereixen la visió a llarg termini, on la

planificació (sigui el que sigui això) agafa una categoria quasi sacra.

Tenint en compte que el lideratge és una capacitat que s'aprèn i per tant cultural, poc o res hauria de tenir a veure quins cromosomes sexuals tenim a les nostres cèl·lules per decidir quines són les persones que han de liderar sigui el projecte que sigui.

Però també és cert que el secular arraconament de les dones (només per ser-ne) en l'espai públic de decisions ens ha portat a les més que justificades polítiques de discriminació positiva les darreres dècades. I un dels efectes d'aquesta sensibilitat és que ara puguem parlar amb una certa normalitat de la visió bigènere sense que es confongui amb el masculisme.

Ara bé el que hem d'assegurar per aconseguir millors institucions (públiques i privades) que puguem complir almenys aquests tres punts:

1. Garantir a qualsevol persona que tingui les mateixes oportunitats per accedir als nivells de responsabilitat que desitgi i com hem avançat això en visió bigènere seria al voltant d'un 50% per cap.
2. Tenir clar que només acceptem persones (dones, homes o el que sigui) al capdavant que practiquen un lideratge femení, arraconant els mentiders, els manipuladors, els lideratges masculins... en definitiva el patriarcat.
3. Que el lideratge vol dir generar equips de confiança, complicitat, vol dir humilitat, vol dir respecte cap als altres. Una idea molt allunyada del "jefe" i més propera al facilitador a qualsevol sensibilitat.

I per fer-ho proposo que a casa, mentre preparem els deures o tot sopant, ensenyem als que ens han de substituir al capdavant (i per cert pagar les pensions) que hi ha una manera de fer sincera, conscient, valent, resilient, col·laborativa, respectuosa i que fins al segle XX es coneixia com a femenina però ara és conegut simplement com a humana.