

TRIBUNA

El lideratge de la dona



JORDI CORTADA ECHAÜZ

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, i que infereixen, a més, que tenen 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 són excel·lents caps. Com la majoria d'homes. En realitat, no m'he fixat gaire en 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 l'home pur, sinó que es tracta d'un contínuum on cadascú es troba més o menys reflectits en una zona de l'escala de grisos.

Ara bé, havent sentit 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, que explica per què 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 despulat.

Sembla demostrat que els països amb dones al capdavant saben portar de manera més eficient la crisi de la Co-

vid-19, aplanant la famosa corba però a la vegada mantenint tant com es pot l'economia per evitar morts per altres causes. Aquests països són 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 Centreuropa que són gestionats per homes.

I això ens porta a la pregunta següent: aquests països estan ben gestionats perquè són dones les que els lideren o, precisament perquè són països *comme il faut*, trien dones perquè els liderin? No queda clara que la resposta vingui per aquest enunciat. 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 entendre que les diferències òbvies en-

tre la consellera Alba Vergés i la presidenta Díaz Ayuso no es podria identificar un lideratge femení comú en la gestió de la crisi, més aviat maneres de fer antagoniques. 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 aquest és el cas, idea en la qual 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.

Obviament, 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 l'arraisonament secular 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 són 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 capda-

vant que practiquen un lideratge femení, arraconant els mentiders, els manipuladors, els lideratges mascles... 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 es coneix simplement com a humana.



Hi ha una manera de fer sincera, conscient, valent, resilient, col·laborativa, respectuosa, que ara es coneix simplement com a humana