

LA SECA,  
LA MECA I...

## Votar o no votar

MIQUEL  
CALSA

Aquesta és la qüestió. Aquest any més que mai serà molt difícil no emetre el vot mirant només la persona abans que el partit polític o les idees polítiques. A hores d'ara (sempre avanço els escrits al dia de la seva publicació) no sé encara

com acabaran els acords, pactes, col·licions, *matxambrats*, etc. Però tot em fa pensar que podem trobar unes *barreges* molt difícils d'entendre. I això no m'acaba d'agradar. Jo sempre he cregut que s'han de votar unes idees, un programa i no una determinada persona. Ja sé que en unes eleccions comunals no té tanta importància com en unes generals, però vistes les darreres ja no sé què pensar. Trobar-te que votant DA pots votar Liberals (per molt que si-

guin pràcticament el mateix), que votant PS pots votar SDP (per molt similars que puguin semblar), que anteriorment es podia votar Liberals amb PS... Tot plegat no és gaire normal. Penso, doncs, que el que es votarà finalment serà pel número 1 o el número 2 de cada llista, la resta tampoc té gaire importància. Encara que et puguis trobar que dins d'una llista hi pot haver persones a qui no tinguis gaires ganes de votar. Aleshores potser es preferirà votar

en blanc, nul o no votar. És per aquest motiu que en aquestes properes eleccions comunals preveig una forta abstenció. Sense oblidar tampoc els pactes, abans i després de les passades eleccions generals, que ningú ha sabut explicar correctament. Votar o no votar, doncs, serà la qüestió a decidir. Votar per votar tampoc és la solució. Les llistes conjuntes no acaben mai de la millor manera, tan sols cal mirar el Govern que tenim actualment.



**Nau de 1.900 m<sup>2</sup> bastida a sobre  
d'un terreny de 1.030 m<sup>2</sup>  
Venda o lloguer - Andorra la Vella**

Tel.: (+376) 80 80 80 www.inmobiliariasuperior.com



## Mercè Brey

CEO DE LA CONSULTORA BLUE

>> **Pronuncia la conferència 'Més enllà del gènere: el femení com a factor competitiu'**

Amb una dilatada experiència en l'àmbit empresarial i ara amb consultora pròpia explica avui (hotel Eurostars, 19 h) per què s'ha de potenciar allò relacionat amb l'àmbit femení a l'empresa. Convidada pel Chapter Esade.

# “Necessitem més d'allò femení, empatia, consens...”



DOLORS MORENO

de  
**prop**

**M**és enllà del gènere: el femení com a factor competitiu, sembla quelcom contradictori.

Hi ha un autor, Harari, que al llibre *Sapiens* explica una cosa que em sembla molt afortunada. Ell diu que una cosa és la realitat real i una altra la imaginada, que pot ser una empresa o el concepte d'èter, que ho són perquè nosaltres li donem la categoria de ser. Crec que el gènere és una realitat imaginada, és una conceptualització i li donem una sèrie d'atributs.

### Com ara?

Al gènere home, la racionalitat, la lògica, la força, i a la dona, l'empatia, la flexibilitat, la capacitat de cooperació. Jo sempre poso sobre

la taula: és que no hi ha dones que siguin racionals, lògiques? I és que no hi ha homes que siguin empàtics, flexibles? D'aquí la teoria que puguem transcendir un concepte de gènere que el que fa és etiquetar i que ens limita, i diem que el que realment aporta valor és allò masculí o femení.

### I allò femení què aporta?

El que tenim avui dia és un excés de masculinitat portada a l'extrem, la cara menys contributiva. El que necessitem a les organitzacions i a la vida en general és més d'allò femení, més empatia, més col·laboració, més consens, més intuïció, més sensibilitat, més bondat. I d'aquí la necessitat de transcendir la limitació d'etiquetar entre homes i dones i arribar a un altre punt, que és que necessitem aquests atributs.

**Allò que tradicionalment ha proliferat a les organitzacions empresarials són atributs associats al rol masculí. Fins i tot adoptats per dones.**



Les dones es masculinitzen quan arriben a un determinat nivell d'un àmbit de responsabilitat. Hi ha factors des de fora evidents, la manera de vestir-se i fins i tot el to de veu. Necessitem més dones en posicions de lideratge però sobretot el que necessitem és atributs que tradicionalment hem atribuït a les dones en llocs de lideratge per, entre cometes, humanitzar les organitzacions.

### Quins beneficis s'assoleixen?

Hi ha un estudi que diu que quan una empresa té el 30% o més de dones a l'alta direcció això es tradueix en un increment d'un punt percentual en el marge ordinari de la companyia. I en realitat no està dient que hi hagi més dones en el sentit de realitat real, sinó que el que diu és que les dones, en incorporar generositat, empatia, capacitat de cooperació, consens... això és que aporta riquesa a les organitzacions.

### A més factor femení, equips més contents i més beneficis.

Quins són els factors que ens ajuden a estar confortables? Que ens valorin, que ens preguntin l'opinió, i això està molt lligat a allò femení. Quan aconseguixes que allò femení d'homes i dones s'expressi en una organització genera benestar a les persones i es produeix automàticament rendibilitat.

**#MODA JOVE**

**Al teu estil**

Superdry MANGO Papa Jeans

BROWNIE Tre's SPRINGFIELD

**PYRÈNÈES ANDORRA**