

Antonio Madrid Pérez

Persona y personaje: o de cómo el personaje no puede ser excusa para la persona

‘Persona’: «Individuo de la especie humana» (DRAE).

‘Personaje’: «Persona de distinción, calidad o representación en la vida pública» (DRAE, primera acepción de la palabra). Son sinónimos de ‘personaje’: figura, celebridad, eminencia, prohombre, lumbrera...

Los últimos días han estado marcados por la dimisión de Íñigo Errejón a partir de las denuncias por abuso sexual contra él. El mismo Errejón, en la carta personal que publicó para anunciar su retirada, emparejó estas palabras: persona y personaje.

Si no vas con cuidado, el personaje se puede comer a la persona: esta era la idea que se quería transmitir en la carta. A partir de esta advertencia, se pueden seguir diversos caminos de reflexión. El que se sigue en este texto lleva a hablar de los contextos que favorecen la aparición de personajes abusadores. Esta reflexión no se centra en un caso concreto, que siempre puede tener peculiaridades. Se habla de aquellos elementos que se repiten una y otra vez.

Desde ya anuncio la conclusión a la que llego. Expresada en forma de máxima, la conclusión es esta: ‘Decide lo que quieres ser antes de convertirte en lo que no quieres ser’.

Vamos a ver algunos de los elementos que se repiten en las historias de los abusos sexuales protagonizados por ‘personajes’. Elementos que configuran, en mayor o menor medida, los contextos que van a marcar las situaciones vividas por las personas abusadas.

I. La sensación de impunidad. Una impunidad que cuesta cambiar

Aceptemos que el poder político, como el poder institucional u otros tipos de poder, puede embriagar. Quienes detentan poder sobre otras personas pueden confundirse, especialmente si ya tienen una predisposición a hacerlo. Una confusión habitual es creer que el poder es inherente a la persona, y no al cargo que temporalmente tiene la persona, o al encargo que otras personas le han hecho de forma temporal.

Un amigo utiliza una expresión que encuentro muy acertada para referirse irónicamente a aquellos a los que se les sube el cargo a la cabeza: «Si quieres saber cómo es fulanito, dale un carguito». Aunque pueda parecer ridículo, ya que hay quién se emborracha con auténticas migajas de poder, la realidad es cabezona: algunas personas se endiosan al percibir que pueden ejercer poder sobre otras personas. Lo vemos en cualquier tipo de organización: en partidos políticos, empresas, universidades, administraciones...

Se endiosan por tendencia de la propia persona, y, en ocasiones, esta inclinación personal se ve alentada por factores mediante los que se configura el contexto en el que actúa el candidato a ser rey sol. El personaje abusador no se construye en el vacío. El personaje necesita público. Necesita súbditos, no busca iguales. O aquellos a los que considera iguales son un grupo muy

reducido de personas.

Hay dos mecanismos que pueden facilitar los abusos protagonizados por 'personajes': la búsqueda de un líder y la generación de un séquito formado por personas que van a proteger al líder como forma de protegerse a sí mismos.

Los liderazgos son importantes. Pueden cumplir funciones claves para el bien social: organizar, expresar un sentir común, ayudar a resolver conflictos o ser buen referente para la comunidad a la que sirven. Sin embargo, en ocasiones, el líder puede ser pensado como un salvador. Esta idea se construye en la forma de: *sin nuestro líder no somos nada*.

Las izquierdas socialmente transformadoras, y no solo ellas, tienen en este punto una cuestión delicada. Y también lo tienen las personas que se proponen para representar institucional y mediáticamente las aspiraciones transformadoras. El culto al personaje puede contribuir a que la colectividad de seguidores o de simpatizantes endiosen a su líder. Y pueden ayudar a la persona a endiosarse.

La vida del líder puede verse rodeada por un séquito (séquito: «Agregación de gente que en obsequio, autoridad o aplauso de alguien lo acompaña y sigue», RAE). Quienes forman parte del séquito pueden frenar desmanes e incluso impedirlos, siempre que acepten que su líder se puede equivocar; siempre que entiendan que la delegación de poder en otra persona requiere asumir la responsabilidad de controlar el ejercicio de poder que hace esa persona. Sin embargo, en ocasiones no se da esta buena noticia y el séquito protege a su líder. Lo disculpa, le tapa las vergüenzas.

Esto se puede hacer por identificación con la forma de hacer del líder, por entender que nunca se equivoca, por justificar que sus esfuerzos merecen concesiones o, en medio de todo esto, porque al defenderlo se protegen a sí mismos. No es infrecuente que el líder distribuya gracias y prebendas. Si cayera el líder, quienes le han apoyado y/o han medrado en su estela podrían verse perjudicados.

La buena noticia es que este fenómeno no responde a una ley inalterable ni de la condición humana, ni de las organizaciones que creamos. Las personas podemos elegir y elegimos. Los personajes también. Muestra de ello es que montones de personas se ponen al servicio del bienestar de los demás, entendiendo que el bienestar personal participa del bienestar común. Y que, llegado el caso, no dañar a los demás, no abusar, es un límite al bienestar personal.

II. Acabar con la impunidad: una tarea colectiva

¿Quién le pone el cascabel al gato?

Esopo narró en la fábula de los ratones y el gato una idea fantástica para los ratones: ponerle un cascabel al gato para poder saber cuándo se acercaba. Es de pensar que al gato le pareció una idea nefasta. Los ratones estaban encantados: oírían acercarse al minino. El problema para los ratones era cómo llevar a la práctica esa gran idea: quién afronta el riesgo de ponerle el cascabel al gato.

Algunas organizaciones aplican *sottovoce* un principio: la ropa sucia se lava en casa. Si hay

algún problema que pueda afectar a la organización y a sus puntales, primero hay que hablar el tema internamente. Se dice que de esta forma la organización asume su responsabilidad. Así debería ser, pero en ocasiones sucede que en realidad lo que se quiere hacer es silenciar el tema y dejar pasar el tiempo.

Por obligación legal, las organizaciones se han dotado de protocolos de prevención y de actuación frente a los abusos. Podemos caer en el error de pensar que los protocolos se aplican autónomamente. Tal cosa no existe. Los protocolos los aplican personas que están integradas en estructuras organizativas y han desarrollado compromisos de distinto tipo dentro de la organización.

A las organizaciones les cuesta abrir ventanas para que entre aire fresco. Por ejemplo, ¿por qué no incorporar a personas externas a la organización en el proceso de evaluación, seguimiento y establecimiento de responsabilidades cuando a la organización se le comunica o tiene noticia de un posible abuso? Esta medida no resolvería el problema de fondo, pero posiblemente ayudaría a actuar con más justicia para romper las impunidades que, hasta que salta el escándalo, suelen beneficiar a los personajes.

Quienes denuncian y quienes apoyan a quienes denuncian se enfrentan con frecuencia a un entramado de complicidades que se pueden manifestar en formas de silencios, descalificaciones o la aceptación por parte de las organizaciones de que el sufrimiento de quien ha sido abusada es un precio que pagar para no perjudicar a la organización.

La buena noticia es que las izquierdas sociales transformadoras tienen alternativas mucho mejores a la creencia según la cual el personaje se comerá a la persona. Tiene efectos devastadores aceptar que ser personaje equivale a poder abusar sobre los demás. Necesitamos elegir y contribuir a sostener otros personajes, otros modelos de liderazgo.

A nivel de la persona, la máxima que resume esta alternativa es: 'decide lo que quieres ser antes de convertirte en lo que no quieres ser'. Y pon todos los medios a tu alcance para conseguirlo, incluidos los compañeros y compañeras de organización. Apostar por la igualdad incorpora necesariamente una voluntad personal y colectiva que ha de ser compartida en las prácticas cotidianas.