



¿Dónde están todas las mujeres dirigentes?

Kamala Harris hace historia como candidata a la vicepresidencia de Estados Unidos, pero en todo el mundo siguen existiendo barreras para que las mujeres accedan al poder

Por: [Nina Montagu-Smith](#)

Globalización, 31 de agosto 2020

[Al Jazeera](#) 12 agosto, 2020

Región: [Mundo](#)

Tema: [Política](#)

Cuando Satsuki Katayama fue nombrada la única ministra del nuevo gobierno del primer ministro Shinzo Abe en 2018 en seguida se topó con los obstáculos prácticos a los que se enfrentan las mujeres en puestos dirigentes. Justo antes de la ceremonia de constitución del nuevo gobierno se le informó de que no iba vestida correctamente para la ocasión.

El código de vestimenta del Palacio Imperial estipula que las mujeres deben llevar vestidos largos, así que mientras los hombres se relajaban y charlaban distendidos con sus compañeros parlamentarios antes de la ceremonia Katayama se tuvo que [marchar a toda prisa](#) en busca de un atuendo más adecuado, solo porque es una mujer.

Es fácil minimizar estos incidentes y considerarlos molestias menores, pero cuando ocurren a diario actúan como obstáculos y barreras para que las mujeres asuman puestos dirigentes. Aunque las mujeres han hecho progresos, especialmente en las sociedades capitalistas avanzadas, este sigue siendo un ámbito nuevo para ellas, especialmente para las mujeres de color.

Esta semana el candidato demócrata a la presidencia de Estados Unidos Joe Biden anunció que la senadora [Kamala Harris](#) será su compañera en la candidatura y la futura vicepresidenta si Biden gana las elecciones en noviembre. Se trata de un hito importante, la primera vez que se le da a una mujer de color semejante posición en la lista de un partido importante en Estados Unidos. Para algunas personas pone de relieve hasta qué punto perdura el sistema patriarcal ya que se lo tuvo que otorgar un hombre, Biden. Habrá que ver si es un verdadero indicador de progreso o un gesto simbólico de los demócratas.

El hecho es que siguen estando muy arraigados los obstáculos que impiden a la mayoría de las mujeres llegar a posiciones de poder.

Los códigos de vestimenta, como el código con el que tropezó Katayama, no son los únicos obstáculos con los que se encuentran las mujeres en los parlamentos de todo el mundo. Entre 2004 y 2014 Silvana Koch-Mehrin obtuvo un escaño como parlamentaria alemana en el Parlamento Europeo de Bruselas. En esos años se quedó embarazada, dio a luz y descubrió que no había instalaciones para que las mujeres cuidaran a sus bebés, como espacios privados en los que poder amamantarlos o cambiarles los pañales. A menos que les pareciera bien hacerlo abiertamente en las reuniones o en hemiciclo, las mujeres no podrían cumplir con sus deberes parlamentarios poco después de dar a luz. “Era una de esas necesidades que no están en el horizonte de los hombres”, afirma ahora. “Yo podría simplemente haber utilizado mi despacho para amamantar, pero se trata de un parlamento en el que trabajan muchas personas, no solo diputados, y no todas estas personas disponen

de un despacho privado” . En parte gracias a su propia campaña, desde entonces se han creado instalaciones para mujeres en el Parlamento Europeo, en el que la participación de las mujeres ha ido aumentando de forma lenta pero constante cada año desde las primeras elecciones en 1979.



En 2013 la europarlamentaria italiana Licia Ronzulli participó en una votación con su hija [Archivo: Reuters]

Durante su trabajo como política y parlamentaria en diferentes parlamentos del mundo Koch-Mehrin observó muchos obstáculos directos e indirectos para una verdadera participación igualitaria. Por ejemplo, solo recientemente el Parlamento Italiano eliminó el privilegio que tenían los diputados varones de tener cortes de pelo gratuitos. “Es un pequeño elemento simbólico”, afirma. Pero resume algunas de las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres. Mientras que los hombres se cortaban el pelo en el centro de trabajo y en horas de trabajo, las mujeres tenían que dedicar tiempo de sus obligaciones parlamentarias a visitar una peluquería, una distracción de su trabajo y, por lo tanto, una desventaja.

A consecuencia de lo que aprendió mientras fue parlamentaria Koch-Mehrin encabeza ahora la red global de mujeres políticas Women Political Leaders (WPL), cuya sede está en Reykjavik. El objetivo de esta organización independiente es aumentar la cantidad de mujeres que ocupan puestos de dirigentes políticos y su influencia, y en la última década las investigaciones que ha realizado han puesto de relieve las muchas barreras no legales a las que todavía se enfrentan las mujeres.

“Resulta sorprendente que más de cien años después de que se concediera por primera vez el derecho a voto a las mujeres (en Islandia), todavía esté viva la primera mujer elegida presidente”, afirma Koch-Mehrin. Se refiere a Vigdis Finnbogadóttir que en 1980 ganó las elecciones presidenciales de Islandia y se convirtió en la mujer jefa de Estado que más tiempo ha permanecido en el cargo, casi 16 años.

Por supuesto, Islandia está lejos de ser la norma. Aunque algunos países habían tenido mujeres jefe de Estado antes de que Finnbogadóttir asumiera el cargo, desde entonces la cantidad de naciones que han roto la barrera de género para elegir a una mujer dirigente es notablemente baja. Estados Unidos, por ejemplo, continúa luchando para lograrlo. “Sigue siendo un fenómeno nuevo en sistemas políticos que durante cientos de años se han establecido y adaptado a las necesidades de los hombres”, afirma Koch-Mehrin. “Las mujeres siguen siendo el grupo ‘nuevo’ que trata de entrar”.



Silvana Koch-Mehrin en una sesión del Parlamento Europeo en Estrasburgo en 2009 [Archivo: Reuters]

Mujeres de color

El ascenso a la cima es todavía más problemático para las mujeres de color, incluso en sistemas políticos que se han esforzado por facilitar este paso de las mujeres en general. Es

especialmente claro en sociedades muy multiculturales, como Estados Unidos y Reino Unido. Veamos, por ejemplo, las agresiones raciales y misóginas que sufren las políticas de color en Reino Unido. Diane Abbott es una exministra del Interior [en la sombra](#) en Reino Unido. Según una investigación de Amnistía Internacional, recibió casi la mitad (45 %) de todos los tweets insultantes enviados a mujeres parlamentarias en el período previo a las elecciones generales de junio de 2017. La investigadora de Amnistía Internacional Azmina Dhrodia afirmó que como no se podían tener en cuenta los tweets borrados, probablemente la verdadera dimensión de los insultos fuera mucho peor. Aunque se excluyó a Abbott del total, se concluyó que las parlamentarias negras y asiáticas habían recibido un 35 % más de tweets insultantes que sus colegas blancas.

Amanda Hunter es directora de investigación de la Barbara Lee Family Foundation [Fundación de la Familia Barbara Lee] de Cambridge, Massachusetts, que trabaja para incrementar la representación de las mujeres en la política de Estados Unidos. Según ella, “además de enfrentarse a los prejuicios de género, las mujeres de color tienen que lidiar con los prejuicios raciales durante la campaña electoral. Gracias a nuestras investigaciones sabemos se supone que los hombres están cualificados, pero las mujeres candidatas tienen que demostrar a los votantes que están a la altura del cargo. Las mujeres tienen que demostrar que pueden obtener resultados, mientras que los hombres simplemente pueden entregar su currículum. Las mujeres de color y en particular las mujeres negras tiene que trabajar el doble para demostrar que están cualificadas, particularmente en aspectos como su trayectoria referente a cuestiones económicas. También parece que las mujeres de color tienen que hacer frente a más dudas de ‘elegibilidad’ que sus colegas masculinos blancos”.



La exministra del Interior en la sombra en el Reino Unido Diane Abbott con el entonces líder laborista Jeremy Corbyn en 2019 [Getty Images]

“Un problema sistémico”

Han pasado cien años desde que algunas mujeres pudieron votar por primera vez y casi cien años desde que fue elegida la primera mujer en la Cámara de los Comunes de Reino Unido. Con todo, las mujeres siguen estando muy poco representadas en ella, puesto que solo son el 32 % de todos los diputados.

“Aunque se han hecho progresos, todavía hay que trabajar mucho para garantizar que el Parlamento refleja una gama diversa de voces”, afirma Sam Smethers, presidenta de la Fawcett Society, un grupo que trabaja para aumentar la participación de la mujer en el espacio público y en los centros de trabajo en Reino Unido.

En primer lugar, como pone de manifiesto el [informe de 2019 del Banco Mundial Women, Business and Law](#) [Mujeres, negocios y derecho], no es cierto que se hayan eliminado totalmente las barreras legales para la mayoría de las mujeres en la mayoría de los lugares. El informe examina las leyes y regulaciones que pueden obstaculizar la entrada de las mujeres en centros de trabajo o emprender negocios en 187 países de todo el mundo y da a cada país una puntuación de 100. El promedio es de 74,71. Esas regulaciones van desde derechos legales hasta regulaciones sociales, como el hecho de que se permita a las mujeres salir de casa sin el permiso de un pariente hombre. La investigación deja claro que la situación es mucho peor para las mujeres en unos países que en otros.

Hasta el año pasado las mujeres de Arabia Saudí estaban sujetas a la estricta ley de tutela del país que exigía a las mujeres tener el permiso de un pariente varón para todo lo relacionado con el trabajo, el ocio, las finanzas, el derecho y la salud. El año pasado se relajó esta situación y ahora las mujeres pueden obtener el pasaporte y viajar sin el permiso de un pariente varón, y se han establecido algunas protecciones contra la discriminación en los centros de trabajo. Aun así, Arabia Saudí sigue situada en el último lugar del índice con una puntuación de sólo 25,63.

Aunque en los países del África subsahariana y del sudeste de Asia continúan lejos la igualdad de condiciones, de hecho es en estos países donde se han producido las mayores mejoras en los diez últimos años. El África subsahariana registró el tercer aumento más alto en el promedio regional ya que pasó de 64,04 a 69,63 en la década. En Asia meridional fue donde se observó el mayor aumento regional al pasar de 50 a 58,36. Le siguió Asia oriental y el Pacífico, que pasaron de 64,8 a 70,73.

Según el informe, “la mayoría de los principales reformadores introdujeron leyes sobre el acoso sexual o estipularon la no discriminación para acceder al crédito. Un tercio de las principales economías en proceso de reforma eliminaron las restricciones laborales en el trabajo nocturno o en ciertos tipos de trabajo”.

Sólo seis países (Bélgica, Dinamarca, Francia, Letonia, Luxemburgo y Suecia) obtienen los 100 puntos completos en el Índice de Mujeres, Negocios y Derecho. Hace diez años ninguno de estos países obtenía los cien puntos, lo que indica que ha habido algún progreso. Francia es el país que más progresos ha hecho en este periodo de tiempo ya que pasó de una puntuación de 91,88 en el Índice de 2009 a 100 en 2019 gracias al establecimiento de leyes contra la violencia de género, la imposición de sanciones penales por acoso sexual en el centro de trabajo y el establecimiento de la licencia parental remunerada.

“Me resulta bastante sorprendente que solo seis países traten igual por ley a hombres y mujeres”, afirma Koch-Mehrin. “En gran medida es un problema sistémico”.



Sam Smethers encabeza un grupo que trabaja para aumentar la participación de la mujer en los centros de trabajo en Reino Unido [foto cortesía de Fawcett Society]

El trabajo de esposa

Cuestiones prácticas como los códigos de vestimenta y la falta de instalaciones para las madres son elementos que frenan a las mujeres. “El problema es cómo funciona el sistema”, afirma Smethers. “Si tienes una familia y niños en la escuela, y haces malabarismos para acudir todos los días al parlamento, entonces las mujeres tienen menos posibilidades de atender un escaño”.

Gran parte de esto se debe a las expectativas que la sociedad tiene generalmente de las mujeres, el fenómeno denominado “Second Shift” [segundo turno] en Estados Unidos y «Wifework» [trabajo de esposa] en Reino Unido por los libros con estos mismos nombres de Arlie Hochschild y Susan Maushart respectivamente.

Anthony Pahnke, profesor asociado de relaciones internacionales de la Universidad de San Francisco, donde también estudia a los dirigentes políticos de Estados Unidos y América

Latina, lo considera el principal problema al que se enfrentan las mujeres en las sociedades capitalistas avanzadas. “Desde que las mujeres han entrado a formar parte de la fuerza de trabajo han acabado teniendo dos trabajos”, afirma. “Los papeles de las mujeres han cambiado en el mundo exterior, pero se las sigue considerando responsables del hogar. Siempre hay estudiantes que afirman que eso es ‘una forma anticuada de pensar’, pero no lo es. Aparece constantemente en lo que opina la gente. En la población activa de Estados Unidos las mujeres son inmigrantes. Y la política sigue siendo un reino del hombre”.

En 2014 WPL hizo un estudio global sobre las barreras no legales que obstaculizan las carreras de las mujeres directivas empresariales y dirigentes políticos. “Estudiamos por qué, a pesar de que las empresas conceden los mismos derechos particulares a hombres y mujeres, en la mayoría de los países todavía no conseguimos el mismo nivel de participación. Ocurre lo mismo en todo el mundo”, afirma Koch-Mehrin “No es en absoluto una cuestión exclusiva de la política. Es una combinación de tener familia y trabajo, y de la suposición de que a la mujer le corresponde encontrar las soluciones. A ningún hombre se le pide en absoluto que gestione el hogar y el trabajo. Además”, continúa, “las mujeres tienen que ganarse la aprobación de su familia antes de poder siquiera empezar a hacer malabarismos con ambas cosas. Las mujeres siguen buscando el consentimiento y el permiso de su familia, una cuestión por la que los hombres no tienen que preocuparse en la mayoría de los casos”.



La exprimera ministra Theresa May hablando en el Parlamento en Londres en 2019 [Reuters]

En 2018 The Fawcett Society elaboró un [estudio](#) sobre cómo eligen los partidos políticos en Reino Unido a los candidatos parlamentarios. “Constatamos que en la inmensa mayoría de los partidos políticos quienes hacían la selección tenían en mente una idea muy rígida del candidato ideal y en la inmensa mayoría de los casos era un hombre blanco de clase media”, afirma Smethers. “De modo que cuando conocen a candidatas estas ya no son ‘lo que ellos tenían en mente’. Muchas mujeres afirmaban que se les había preguntado cómo se iba a arreglar para cuidar a los niños y quién cuidaría del hogar. Ni siquiera se contemplaba la idea de que puedan tener un cónyuge que se ocupara de ello”.

“Simplemente se supone que los hombres están cualificados”

Por consiguiente, los estereotipos sociales son muy importantes. “Simplemente se supone que los hombres están cualificados”, afirma Hunter. “Las mujeres tienen que demostrar una y otra vez que están cualificadas. Por lo tanto, es importante para ellas mostrar que obtienen resultados y destacar sus éxitos. Las mujeres tienen que estar más que preparadas. No puede haber errores”. Hunter cree que esta es la razón de que varios países dirigidos por mujeres hayan salido mejor parados de la pandemia de coronavirus, por ejemplo, algo que ha atraído mucha atención de los medios de comunicación. Las mujeres simplemente no se pueden permitir hacerlo mal.



La primera ministra de Nueva Zelanda Jacinda Ardern interviene en una cumbre en la ONU en 2019 [Getty Images]

En Nueva Zelanda, por ejemplo, se ha elogiado a la primera ministra Jacinda Ardern por su estilo empático de comunicarse y por el hecho de que el pico de coronavirus del país se produjera en abril cuando hubo solo 22 personas muertas en una población de cinco millones de personas.

“Cuando las mujeres nos presentamos al cargo de mandatario, además de hacer una campaña electoral, tenemos que hacer una campaña para que se crea en nosotras. Los hombres no tienen que hacerlo. Se debe al estereotipo de que las mujeres no están tan cualificadas”.

En 2018 WPL publicó su [Índice Reykjavik](#) de países del G7 y BRIC, en el que se examinaba cómo se veía y estereotipaba a las mujeres cuando se trata de ser elegidas dirigentes políticos. “Concluimos que es muy fuerte el estereotipo de que las mujeres son menos adecuadas para puestos dirigentes. Lo que hace que aún no hayamos llegado a ese punto es una combinación de eso y las desiguales posiciones de partida”, afirma Koch-Mehrin.

La [investigación](#) realizada por la Barbara Lee Family Foundation apoya firmemente esta conclusión. “Cuando lo investigamos, los votantes con los que hablamos reconocieron que se sometía a las mujeres un nivel mayor de exigencia”, señala Hunter. A consecuencia de ello las candidatas también se someten a sí mismas a un nivel mayor de exigencia. “Investigamos a los candidatos y descubrimos que aunque hombres y mujeres afirmaron consumir la misma cantidad de medios de comunicación, seguía siendo tres veces más probable que las mujeres afirmaran que no se sentían lo suficientemente informadas [para tomar decisiones de liderazgo sobre cuestiones importantes]. Para las mujeres, la palabra ambición es una palabra malsonante. Es amenazadora para muchas personas. Pero las mujeres están empezando a defenderse unas a otras y a sí mismas”, añade.

En su trabajo sobre los dirigentes políticos en Estados Unidos y América Latina Pahnke ha descubierto un tema común: la presunción de que las mujeres no pueden “hacer” economía. “Se ha investigado mucho acerca de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en la política, tanto aquí como en América Latina, y lo he estudiado”, afirma Pahnke. “Parece que cuando la política se convierte en economía, a las candidatas les va muy mal. Hay mucha desigualdad en Estados Unidos y también en 2016 [cuando se produjeron las últimas elecciones presidenciales] el comercio era un tema fundamental. No se trataba solo de la conexión entre Hillary Clinton y el NAFTA [siglas en inglés de Tratado de Libre Comercio de América del Norte] sino que también estaba el problema del género y esta idea de que las mujeres no pueden hacer economía”.



Elizabeth Warren habla a la prensa ante su casa acerca del final de su campaña a la presidencia de Estados Unidos en 2020 [Reuters]

Pahnke cree que es una de las razones por las que no tuvo éxito la candidatura de Elizabeth Warren a la presidencia por el Partido Demócrata. “No se trata de la competencia de Elizabeth Warren”, añade. “Su equipo hizo muchas declaraciones políticas sobre temas que iban desde la agricultura a los bancos, y pidió ideas a la gente sobre alimentación y agricultura. Habría sido una gran presidenta. Veamos el caso de “Medicare For All” [el programa de asistencia sanitaria universal]. Bernie [Sanders] no dio respuestas. Warren sí las dio y su popularidad bajó debido a la ceguera sobre la capacidad de las mujeres para

gestionar la economía”.

Dedicarse a la política nacional es ir demasiado lejos

Smethers señala que aunque en la política local se acepta mucho más a las mujeres, también hay ceguera acerca de su idoneidad para el liderazgo nacional. “El público las votará en el ámbito local. Hay datos que muestran que el público afirma que quiere ver a mujeres en la política porque le parece que ellas le representan mejor. Pero cuando se trata niveles superiores, están más expuestas y si no parecen hombres machistas y se expresan como ellos, no se las toma en serio”, afirma.

A esto se une el hecho de que las mujeres tienen un acceso limitado a las finanzas y a las redes cuando se trata de promocionarse para puestos dirigentes. Hunter afirma que en Estados Unidos, por ejemplo, el sistema es profundamente patriarcal en su modo de operar con las dinastías políticas familiares y el acceso a la riqueza. “Muchos de los puestos en el Congreso y el Senado se han convertido en puestos familiares... y es extremadamente importante tener apoyo financiero”.



Amanda Hunter trabaja para incrementar la representación de las mujeres en la política estadounidense [Foto cortesía de la Barbara Lee Foundation]

Koch-Mehrin añade: “Es bien sabido que las mujeres no tienen el mismo acceso a los donantes y la financiación de las campañas, ni participan en ello del mismo modo. Los partidos políticos dan menos a las candidatas”.

A consecuencia de todos estos factores las mujeres también se enfrentan a muchas más agresiones cuando desempeñan un cargo público, otro factor disuasorio para desempeñar puestos importantes en la vida pública. El hecho es que grandes sectores de la sociedad se siguen oponiendo vehementemente a que la mujer esté en la vida pública.

Según [cifras](#) de la ONU y de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), más del 80 % de las parlamentarias informan de haber sido objeto de acoso e insultos *on line*, que van desde ocurrencias acerca de su atractivo hasta la violencia física, fatal en ocasiones, como en el caso de la parlamentaria británica Jo Cox a la que un activista de extrema derecha disparó y apuñaló hasta causarle la muerte en 2016. En 2018 la política brasileña Marielle Franco fue asesinada en su coche en circunstancias similares. En este caso los dos sospechosos del asesinato habían sido fotografiados previamente con el presidente del país Jair Bolsonaro. Ambas mujeres también habían sufrido campañas de agresiones *on line*. “El acoso y las agresiones *on line* son pésimos para las mujeres, con amenazas de muerte y amenazas de violación. Es un enorme elemento disuasorio para que las mujeres participen en la política”, afirma Smethers.

“Las mujeres lo pasan muy mal en la vida pública. Se analiza al milímetro cualquier aspecto de su vida, si están casadas, si tienen hijos, etc., y ese escrutinio puede ser agotador y amenazador”, añade Koch-Mehrin.

Hunter afirma que este escrutinio les dificulta enormemente concentrarse y es una pérdida de tiempo para mujeres que deberían tener la libertad de dirigir su atención a su trabajo y a

su candidatura, y supone una desventaja más a la que sus colegas masculinos no se enfrentan.

“Si nos fijamos en las senadoras (es un buen ejemplo de uno de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres) pagan un precio mucho mayor si cometen un error”.



La senadora Kamala Harris, la demócrata de California que el año pasado anunció que se presentaba como candidata a la presidencia y que ahora se presenta a la vicepresidencia junto con Joe Biden, se llevó una buen bronca tras afirmar en una entrevista distendida que escuchaba a raperos como Tupac y Snoop Dogg mientras fumaba cannabis en la universidad, cuando en realidad los discos que mencionaba se publicaron después de que se licenciara. “Después acabó teniendo que defender ese error durante muchos días, lo que la distrajo de sus objetivos políticos”, afirma Hunter. “Los hombres pueden reírse simplemente de esas meteduras de pata, pero las mujeres tiene que defenderse”.

Las mujeres están sujetas a unos criterios que los hombres no tienen que cumplir. En 2019, por ejemplo, *Politico* publicó un [artículo](#) titulado “Warren battles the ghosts of Hillary” [Warren lucha contra los fantasmas de Hillary] y lo [tweeteó](#) con el comentario “¿Cómo evita una “reedición” de Clinton Elisabeth Warren, tachada de demasiado desagradable antes de que despegue su campaña?”. “Ante la pregunta de si era suficientemente ‘agradable’, en las redes sociales hubo una inmensa respuesta de indignación impulsada por mujeres”, afirma Hunter. “Las mujeres están verdaderamente hartas y simplemente ya no quieren seguir soportando este sexismo flagrante, incluso sólo cuatro años después de 2016 [cuando Hillary Clinton perdió las elecciones presidenciales contra Donald Trump]”.

Smethers señala la forma en que los medios de comunicación también tratan como objetos a las mujeres. “Te encuentras con que los medios hablan de las piernas de [la primera ministra de Escocia] Nicola Sturgeon y dedican muchas páginas a la ropa que llevan [las políticas]”. El resultado es una existencia muy limitada para las políticas a menos que sean lo suficientemente valientes para soportar las agresiones resultantes de haber expresado, aunque sea un poco, opiniones incómodas.

Aunque... Margaret Thatcher

Muchas de las personas que niegan la idea de que las mujeres se enfrentan a complicados obstáculos para ocupar puestos dirigentes señalan la única excepción notable: Margaret Thatcher, que fue primera ministra de Reino Unido desde 1979 hasta 1990. Pero tanto Smethers como otras personas que han estudiado su mandato afirman que Thatcher lo logró emulando el estilo masculino de liderazgo.



La primera ministra británica Margaret Thatcher y el primer ministro chino Zhao Ziyang en diciembre de 1984 [Archivo: The Associated Press]

“Margaret Thatcher tenía un carácter muy populista (venta de casas de protección oficial, poner en venta acciones de British Gas). A la gente le parecía que su vida estaba mejorando. Ella jugó con las aspiraciones de la gente. Pero tenía que demostrar a los hombres que podía lograrlo. No podía dar muestra de ninguna debilidad. Siempre estaba

pendiente del menor detalle, no se le pasaba nada. Su base de poder consistía en ser la Dama de Hierro. No le puso fácil a las mujeres seguirla. No se ocupó de las barreras sistémicas, se limitó a operar dentro de ellas”.

En cambio, afirma Koch-Mehrin, la canciller de Alemania Angela Merkel no se ha limitado a encajar en el patrón masculino de los dirigentes políticos. En vez de gobernar con mano de hierro o de tomar las riendas con contundencia machista, Merkel ha basado su postura en el consenso y la aceptación. “Angela Merkel sabé cómo funciona el sistema”, señala Koch-Mehrin.

“Las mujeres suelen tener una vida política más corta que los hombres debido a las normas informales y a los acuerdos secretos, que no forman parte de las normas oficiales y no están a disposición de las mujeres. Angela Merkel es diferente a esto. Conoce a todas y cada una de las personas de su partido. Ha trabajado con todos los dirigentes internacionales, de modo que está familiarizada con las normas no escritas”.



La canciller alemana Angela Merkel en la cumbre de dirigentes de la Unión Europea en febrero [Reuters]

“Pero en sus discursos tiene un estilo muy diferente al de los hombres. No grita ni se quita la chaqueta para arremangarse. Tiene una forma de hablar más analítica y menos atractiva. No da puñetazos en la mesa. Su estilo consiste en sopesar opiniones y crear una base de consenso sólida, algo que requiere tiempo. Consigue que la gente esté de acuerdo y entonces toma una decisión. Lo que mejor hace es crear consenso y colaborar.”.

“En las fotos de ella en el congreso del partido, los medios de comunicación toman nota de cuántos asientos se colocan lejos de su gente. Pero nunca lo dice ella misma. Su credibilidad personal es que desea servir. Vive en un piso modesto y no frecuenta los yates de multimillonarios. A diferencia de muchos dirigentes hombres, tiene un estilo de vida con los pies en la tierra”.

Rechazar el patrón masculino

Por consiguiente, ¿la respuesta para las mujeres es simplemente dejar de tratar de emular a los hombres para conseguir puestos de poder? A fin de cuentas, el resultado de hacerlo es solo éxitos puntuales como Margaret Thatcher, que no resuelven ninguno de los obstáculos a los que se suelen enfrentar las mujeres.

Hunter afirma que es algo que finalmente está empezando a suceder. “Con las mujeres de la generación del milenio se puede constatar verdaderamente un cambio en este sentido. El Movimiento #MeToo las ha motivado mucho. Las mujeres ahora avanzan más que nunca”.

En vez de limitarse a encajar en el patrón masculino, más mujeres empiezan a presentarse como seres humanos completos y a adoptar el “enfoque de 360 grados”, como Hunter lo denomina. Pone el ejemplo de Ayanna Pressley, la diputada estadounidense por el séptimo distrito del Congreso de Massachusetts y una mujer de color. “Ayanna Pressley es un ejemplo de una candidata 360 grados, como lo son muchas de las mujeres de su estilo que fueron elegidas para el Congreso (después de 2016). En vez de tratar de encajar en un

patrón anticuado que fue creado para un hombre, las mujeres están mostrando a los votantes toda su experiencia humana y cómo influirá en su forma de liderar”. Por ejemplo, durante su campaña Pressley habló de tener que trabajar para pagar la universidad como una forma de demostrar a los votantes de su distrito que comprendía sus problemas financieros. Habló de ser una superviviente de una agresión sexual y de tener familiares en el sistema de justicia penal.

Hunter señala que otro buen ejemplo de ello es la senadora Tammy Baldwin que durante su campaña publicó un anuncio sobre la adicción de su madre. La senadora republicana Martha McSally es otra mujer que ha hablado de ser una superviviente de una agresión sexual. “Al mostrar diferentes aspectos de sus experiencias de vida las mujeres demuestran a los votantes que están en contacto con los retos cotidianos a los que se enfrenta la población estadounidense. Sabemos gracias a nuestra [investigación](#) que eso es muy importante. Lo vimos durante el ciclo 2020 cuando Elizabeth Warren habló de hacer frente a la discriminación por embarazo y la senadora Harris habló de ir en autobús a la escuela de niña”.



Ayanna Pressley, a la izquierda, en una rueda de prensa con la diputadas demócratas Ilhan Omar, Alexandria Ocasio-Cortez y Rashida Tlaib en 2019 [Reuters/Erin Scott]

Smethers añade que las mujeres dirigentes están empezando a permitirse demostrar características distintas de las de los hombres, como la falta de autocomplacencia, lo que en cierto modo puede explicar por qué algunas mujeres dirigentes parecen haber gestionado la experiencia que han tenido sus países de la pandemia de coronavirus mejor que sus colegas masculinos. “Los dirigentes masculinos pueden utilizar un estilo muy machista y una gran debilidad es la autocomplacencia. Por ejemplo, cuando Boris Johnson salió del hospital y estrechó la mano de la gente demostró una actitud muy displicente. Muchos de nuestros líderes simplemente no se tomaron la pandemia lo suficientemente en serio”. Este error no lo cometieron la mayoría de las mujeres dirigentes, como se puede ver por la forma de gestionar la pandemia en Nueva Zelanda, Islandia, Alemania y San Francisco, entre otros lugares.

“En segundo lugar está la calidad y el estilo de las comunicaciones”, señala Smethers. “Las mujeres tienden a ser más abiertas, más humanas y más tranquilizadoras. En Nueva Zelanda y Alemania hay un estilo diferente de comunicarse con el país. Simplemente parece que se preocupan más”.

¿Algunos sistemas políticos son mejores para las mujeres?

No es de extrañar que los países que van a la cabeza de mujeres dirigentes a menudo sean aquellos que han concedido sistemáticamente más acceso a las mujeres. “Los países con mujeres en los cargos más altos tienen sistemas diferentes”, afirma Hunter. “Hemos descubierto que los votantes están dispuestos a apoyar que las mujeres formen parte de un órgano deliberativo. Si después ese órgano deliberativo las sitúa en el puesto dirigente, una vez que los votantes las ven en ese puesto, es más probable que las vuelvan a votar”.

Según Pahnke, también es más probable eso que lo facilite más el sistema parlamentario que el presidencial. “Las elecciones presidenciales se pueden convertir en referéndums

sobre masculinidad”. “En Alemania y Nueva Zelanda hay más oportunidades de que los votantes se expresen a través de las diferentes opciones de partidos, hay más opciones electorales”, señala. “Por ejemplo, en Alemania hay un Partido Verde viable que tiene escaños en el Parlamento. Los sistemas parlamentarios también dan lugar a líderes que pueden llegar a compromisos porque tienen que formar coaliciones por necesidad, de no hacerlo no pueden dirigir el gobierno. Cuando se tienen más opciones de partido, los partidos pueden centrarse más en uno o dos temas que pueden atraer particularmente a las mujeres y, por lo tanto, a más candidatas”.

Smethers afirma que de forma similar cuando la gente está en general más abierta a las ideas progresistas es más probable que acepte a mujeres candidatas. “Nueva Zelanda es quizá más progresista en general. Fue uno de los primeros países que concedió el voto a las mujeres y son mucho más activos en cuestiones relacionadas con los derechos humanos. Un poco de ideas progresistas abre la mente a los demás”.

Koch-Mehrin cree que los sistemas que han visto más cantidad de mujeres en el poder político son los que han reformado su forma de trabajar, como los cambios realizados en el Parlamento de la Unión Europea para tener en cuenta a las madres de bebés.

Pero se trata sobre todo de construir un historial de más mujeres en el poder para crear una nueva “normalidad” que los votante empezarán a aceptar sin plantearse preguntas. “Por tercera vez vemos en Finlandia un gobierno en el que hay más ministras que ministros, de modo que ya no es una noticia novedosa en Finlandia. Es una cuestión de números, simplemente el hecho de aumentar la cantidad de mujeres en el poder es enormemente importante”.



La primera ministra Sanna Marin, la ministra de Educación Li Andersson, la ministra de Finanzas Katri Kulmuni y la ministra del Interior Minister of Interior Maria Ohisalo de Finlandia tras la primera reunión del gobierno en Helsinki, Finlandia, el 10 de diciembre de 2019 [Reuters]

De forma similar, en la Unión Europea la cantidad de mujeres parlamentarias ha aumentado cada año desde las primeras elecciones en 1979 y ahora llega casi al 40 %.

Hunter afirma que es fundamental el hecho de que las mujeres hayan empezado a apoyarse mutuamente, animadas por la campaña #MeToo. “Después de 2016 se produjo la Marcha de las Mujeres en 2017 y se eligió a una cantidad récord de mujeres para ocupar cargos en Estados Unidos. En las últimas nominaciones de candidatos a la presidencia tuvimos seis mujeres en la lista de candidatos y también mucha más diversidad. Por lo tanto, hay personas que están creciendo ahora y que no recordará una época en que las mujeres no estuvieran en las listas de candidatos. Este ciclo ha sido muy diferente del período previo a 2016. Esta vez los votantes han podido ver a mujeres debatiendo y apoyándose mutuamente. Esto es lo que creará los cimientos para que la gente empiece a ver que votar a una mujer no es algo extraordinario. Vemos de distinta manera a mujeres comprometidas y activas. Parece que el cambio es más posible que nunca”.

Utilizar cuotas, “los hombres no están ahí por sus méritos”

Si el hecho de que haya más mujeres en el poder es clave para que más mujeres lleguen a

ser dirigentes, muchas personas argumentan que entonces las cuotas son esenciales para lograrlo. Sin embargo, la idea de las cuotas es muy polémica, de modo que WPL no tiene una postura formal al respecto porque sus miembros no están de acuerdo acerca de la utilidad de las cuotas. Con todo, Koch-Mehrin afirma: “Mi opinión personal es sí, necesitamos cuotas para normalizar la idea de las mujeres en el poder”. Afirma que, de hecho, las cuotas se pueden utilizar para motivar a los hombres para que sean más activos en la promoción de las candidatas. Los estatutos del Partido Verde Alemán, por ejemplo, estipulan que la cantidad de candidatas y de candidatos debe ser igual, lo que significa que los hombres simplemente no se pueden presentar para un cargo a menos de que se aseguren de que también se presenta una mujer. “Si un partido lo establece como norma, entonces se convierte en normal”, afirma Koch-Mehrin

En Estados Unidos, donde son impopulares las cuotas para las mujeres, está claro que las mujeres tienen dificultades para obtener los puestos más altos. Hunter afirma que la Barbara Lee Family Foundation ha hecho una investigación que demuestra que para que una mujer llegue a ser presidente tendrá que tener en su historial el haber desempeñado el cargo de alcaldesa y de gobernadora. Pero hasta que los partidos no empiecen a promover activamente a las mujeres para escaños que se pueden ganar es poco probable que eso ocurra pronto.

Aunque después de la elección de Donald Trump como presidente en 2016 en Estados Unidos hubo una cantidad récord de mujeres elegidas para puestos de poder (en la Cámara de Representantes se eligió o reeligió a la cantidad récord de 103 mujeres), Pahnke afirma que la representación de las mujeres en Estados Unidos sigue siendo baja. “Se ha hablado de un aumento de esa cifra y lo ha habido, pero sigue siendo muy baja, afirma. “Tenemos un 23 % de mujeres en la Cámara de Representantes, que es muy bajo. Es un problema fundamental en Estados Unidos porque no existe apoyo institucional para las mujeres candidatas. En este sentido Estados Unidos está muy mal. Incluso cuando existen cuotas para las mujeres, no se asignan recursos para hacer que funcionen. No se hace nada al respecto en Estados Unidos”.



Carrie Lam Cheng Yuet-ngor, de Hong Kong, de pie junto a otros funcionarios [Reuters]

Smethers añade: “Ahí donde mejoramos la representación de las mujeres en general conseguimos más mujeres dirigentes. En Reino Unido los partidos de izquierda, Laboristas y Demócratas Liberales, son progresistas respecto a las listas de mujeres. El Partido Conservador, sin embargo, afirma que quieren que las mujeres lleguen allí por sus méritos. Pero los hombres no están allí por sus méritos”. A consecuencia de ello solo el 24 % de los diputados conservadores en Reino Unido son mujeres, mientras que el 51 % de los diputados laboristas y el 66 % de los diputados demócratas liberales son mujeres. “A los laboristas les ha costado 20 años lograrlo, pero también han mejorado a la hora de situar a las mujeres en puestos elegibles”, afirma Smethers. “Hay que intervenir. Alrededor del 80 % de los países que tienen más del 30 % de mujeres diputadas han utilizado la intervención para lograrlo. Si solo se espera a que ocurra, no sucede”.

De hecho, puede que estemos en el año del centenario del sufragio femenino en Occidente, pero costó más de 70 años que las mujeres obtuvieran el voto. El cambio es lento y, aunque se acepte más a las mujeres como dirigentes potenciales, costará tiempo hasta que deje de

ser algo excepcional.

Cuando la Barbara Lee Family Foundation [investigó](#) la actitud de los votantes respecto a la idoneidad de las mujeres para ocupar puestos dirigentes, concluyó que los votantes frecuentemente afirmaban que votarían por una mujer "cualificada". "Se asume que los hombres están cualificados; las mujeres, no", señala Hunter.

En un momento especialmente sombrío, Helen Clark, la exprimera ministra de Nueva Zelanda, dijo que la verdadera medida de la igualdad llegaría cuando haya tantas mujeres mediocres en puestos de poder como hombres mediocres. ¡Menuda meta por la que luchar!

Nina Montagu-Smith

Artículo original en inglés:

[Where are all the women leaders?](#), publicado el 12 de agosto de 2020.

Traducido por Beatriz Morales Bastos para Rebelión.

La fuente original de este artículo es [Al Jazeera](#)
Derechos de autor © [Nina Montagu-Smith](#), [Al Jazeera](#), 2020

[Comentario sobre artículos de Globalización en nuestra página de Facebook](#)
[Conviértase en miembro de Globalización](#)

Artículos de: [Nina Montagu-Smith](#)

Disclaimer: The contents of this article are of sole responsibility of the author(s). The Centre for Research on Globalization will not be responsible for any inaccurate or incorrect statement in this article. The Center of Research on Globalization grants permission to cross-post original Global Research articles on community internet sites as long as the text & title are not modified. The source and the author's copyright must be displayed. For publication of Global Research articles in print or other forms including commercial internet sites, contact: publications@globalresearch.ca

www.globalresearch.ca contains copyrighted material the use of which has not always been specifically authorized by the copyright owner. We are making such material available to our readers under the provisions of "fair use" in an effort to advance a better understanding of political, economic and social issues. The material on this site is distributed without profit to those who have expressed a prior interest in receiving it for research and educational purposes. If you wish to use copyrighted material for purposes other than "fair use" you must request permission from the copyright owner.

For media inquiries: publications@globalresearch.ca