

# ¿Más mujeres líderes o feminización de la política?

*Algunas evidencias en tiempos de pandemia*

CELIA KLEIMAN

## Contexto

Me parece importante comenzar esta charla aportando algunos datos que contextualicen el tema a tratar.

Comenzaré señalando que, si bien más del 50% de la población mundial son mujeres, el 90% de los jefes de gobierno de los 193 países que forman parte de la ONU son hombres, al igual que el 76% de los que ocupan cargos parlamentarios, según datos proporcionados por esta misma organización.

La gran mayoría de los países no han sido gobernados nunca por una mujer. En el año 2015 se proyectaba que en 30 años se cerraría esta brecha, pero nuevas estimaciones indican que esto tomará seguramente más del doble de tiempo.

Más de la mitad de las mujeres jefas de Estado están en Europa. En el caso especial de los países nórdicos, todos los gobiernos, con excepción de Suecia, están encabezados por una mujer. Tres mujeres se desempeñan como jefas de Estado en Asia, una en África y una en el Pacífico. Ningún país de los estados árabes ha tenido una mujer como jefa de gobierno. En América del Sur tres mujeres han llegado en el pasado a presidir el Ejecutivo: Dilma Rousseff, Michelle Bachelet y Cristina F. de Kirchner.

A nivel de cargos ministeriales, hoy las mujeres ocupan el 50% en 16 países. Y en otros 16 países representan algo más del 40%. En España y Finlandia, este porcentaje aumenta a más del 60%. Finlandia es, además, el único país que tiene paridad de género en el gabinete y que está gobernado por una mujer.

## Antecedentes históricos

El antecedente más temprano de la lucha por los derechos de la mujer se remonta al período de la Revolución francesa, con la conformación en el año 1791 de la Sociedad de Mujeres Revolucionarias Republicanas, que ya reivindicaba que los ciudadanos de ambos géneros debían tener sus representantes y participar en la redacción de las leyes.

En el año 1848 dirigentes feministas de diversos países se reunieron en Nueva York y emitieron la declaración de *Seneca Falls*, donde se reclamaba el derecho al sufragio. En 1888 se constituyó el Consejo Internacional de Mujeres, que incorporó esta misma demanda.

El primer país con voto femenino fue Nueva Zelanda en 1893, seguido por Australia en 1902, y en las dos primeras décadas del siglo XX, por Finlandia, Noruega, Dinamarca, Holanda, Rusia, Suecia y Alemania. En tanto, EE.UU. lo aprobó en 1920.

En 1929 Ecuador se constituye como el primer país latinoamericano en el que las mujeres comenzaron a ejercer el derecho al sufragio. A partir de ello, se inició un ciclo en el cual la región lo fue introduciendo paulatinamente. En 1932 en Uruguay y Brasil. En 1939 en El Salvador, en 1942 en República Dominicana y en 1945 en Guatemala y Panamá. En 1947 en Argentina y Venezuela. El último en admitir el voto femenino fue Paraguay en 1961. Es decir, llevó algo más de 30 años que toda nuestra región lo incorporara.

En los años 70 y 80, América Latina vivió un verdadero auge del movimiento feminista. Los grandes movimientos sociales que habían estremecido a Europa y EE.UU. a partir del mayo francés de 1968, los avances de los movimientos anticolonialistas y el de las luchas de liberación nacional crearon las bases para el desarrollo de un movimiento femenino de alcance continental.

Este movimiento, si bien se centró principalmente en la lucha contra la discriminación laboral de la mujer, también reclamaba igualdad de oportunidades en las restantes esferas de la sociedad, y demandaba el acceso de la mujer a los derechos sexuales y reproductivos fundamentales.

Es a partir de los años 90 cuando el movimiento feminista comienza también a promover una mayor participación política de la mujer y se articula estratégicamente con las pocas mujeres que habían logrado hacer carrera al interior de los partidos políticos.

En este proceso juegan un rol fundamental los distintos convenios que se pactaron a nivel internacional a fin de disminuir la desigualdad de género, con los hitos que se detallan a continuación. En 1992 se celebra en Atenas la 1ra. Cumbre Europea de Mujeres en el Poder que lanza, por primera vez, la idea de la democracia paritaria. En 1993 todos los países de América Latina y el Caribe ratifican la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que obliga a los Estados parte a adoptar las medidas necesarias para garantizar que las mujeres tengan iguales requerimientos que los hombres a fin de ser electas en los distintos organismos públicos. En 1995 se celebra en Beijing la IV Conferencia de la Mujer organizada por las Naciones Unidas, con una nutrida delegación argentina.

En América Latina los derechos políticos de la mujer han sido reconocidos por la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y por la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Al mismo tiempo, la Corte Interamericana de Derechos

Humanos también estableció la necesidad de adoptar medidas especiales para garantizar la “igualdad de acceso de la mujer a la participación en la vida pública”.

En 1991, con la aprobación de la Ley de Cupos en Argentina, se inicia en América Latina un ciclo de incorporación de cuotas femeninas de candidaturas en las leyes y códigos electorales de los países, así como en las normas estatutarias de muchos partidos políticos de la región.

Los datos disponibles demuestran que en los países en que se impusieron cupos de candidatas mujeres se logró que ellas tuvieran una mayor representación política. En cambio, en aquellos en los que este mecanismo no se utilizó, la cantidad de mujeres en los distintos niveles de la acción política ha aumentado muy lentamente o, directamente, se ha estancado o reducido.

Se estima que hay 97 países en el mundo que cuentan con cuota femenina, y que 168 partidos políticos en 69 países disponen de esta norma.

## Posicionamiento de la mujer

En un estudio realizado en 75 países que representaban el 80% de la población mundial, la mitad de los entrevistados opinaron que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, y más del 40% consideró que los hombres también son mejores directivos de empresas. Lo interesante es que estos porcentajes correspondieron a entrevistados de **ambos sexos**.

Es frecuente que tanto las candidatas como las políticas en ejercicio en los distintos niveles enfrenten grandes barreras, desde resistencias dentro de su propio partido hasta hostigamiento y trato discriminatorio por parte de los medios de comunicación y, en el caso de las candidatas, aún por parte de los potenciales votantes.

Ciertos estereotipos de género llevan a que cuando son las mujeres las que ejercen cargos de alta responsabilidad, la sociedad sea doblemente más exigente. Hay una vara más alta: las mujeres deben demostrar a cada paso y en cada momento que son aptas, capaces, eficientes y competentes.

### **Ahora bien, ¿está más capacitada la mujer para ser líder?**

Frente a esta pregunta, la realidad es que no hay ninguna evidencia empírica que lo demuestre. Los atributos que definen a un buen líder pueden ser detentados tanto por un hombre como por una mujer. No parece haber una diferencia según el tipo de cromosomas.

#### **Perfil de atributos de un líder “ideal”**

A partir de los resultados de una serie de estudios cualitativos que hemos realizado en la Consultora a lo largo de los años, sintetizamos a continuación los atributos que para la ciudadanía debe reunir un líder o dirigente “ideal”. Estos son:

- capacidad para el cargo
- honestidad
- sensibilidad social y empatía con la gente
- humildad
- que escuche y resuelva los problemas de la gente
- que cumpla con lo que promete en la campaña electoral
- credibilidad y confiabilidad
- que se rodee de un buen equipo
- que armonice posiciones, más allá del partido político que represente y
- que cuente con un proyecto de país sustentable

En síntesis, se demanda una combinación de liderazgo racional y carismático. Y la realidad es que este perfil puede ser detentado tanto por un hombre como por una mujer. Ninguno de estos atributos es privativo de un determinado género.

De ahí que, cuando en los estudios se pidieron ejemplos de un dirigente ideal, aparecieron nombres de dirigentes hombres y mujeres, obviamente en menor medida en este último caso, dada la notoria menor proporción en que han ejercido cargos ejecutivos.

### Liderazgo político femenino

La elección más cercana para ejemplificar este punto es la de EE.UU. en 2020. Había varias precandidatas mujeres para la fórmula presidencial del Partido Demócrata: Kamala Harris, Elizabeth Warren, Amy Klobuchar y Stacey Abrams. A pesar de tener un buen registro de elecciones ganadas en relación a otros precandidatos hombres, distintas encuestas mostraron el temor de los votantes tanto demócratas como independientes respecto a que una mujer pudiera vencer a Donald Trump, percepción compartida tanto por encuestados hombres como —aunque en menor proporción— por encuestadas mujeres.

Dado que nunca hubo una presidenta mujer en dicho país, estas deben esforzarse por demostrar una y otra vez que están preparadas para serlo, aspecto que en el hombre parecería considerarse más innato. Finalmente, el proceso de la interna demócrata concluyó ungiendo a una mujer —Kamala Harris— pero solo como compañera de fórmula de Joe Biden para la vicepresidencia.

Jacinda Arden, Angela Merkel, Cristina Kirchner, Michelle Bachelet, Dilma Rousseff son seguramente producto de sociedades que se permiten votar y seguir a mujeres líderes, pero no todas las sociedades parecen estar preparadas por igual.

Ahora bien, la ausencia o la subrepresentación de las mujeres en la vida política impacta directamente en el reconocimiento y la ampliación de sus derechos, y contribuye a perpetuar la desigualdad de género en el ejercicio del poder y en los espacios de toma de decisiones.

Al mismo tiempo, se ha demostrado que una mayor representación de las mujeres en los Parlamentos ha asegurado el avance en leyes sobre violencia familiar, protección de la niñez, derechos sexuales y reproductivos y en los que apuntan a la inversión en áreas clave como salud, educación y protección social.

Se ha criticado que las mujeres se hayan dedicado a estos temas, entendiendo que reproducen su rol tradicional en la sociedad, sin embargo, la realidad es que hasta que no hubo una representación parlamentaria femenina significativa, estos problemas no habían sido siquiera abordados. Y en varios foros se ha opinado que cuando las mujeres son las que gobiernan, se logran gobiernos más sustentables, inclusivos y orientados al bienestar general.

## Liderazgo femenino y feminismo

Hay mujeres empoderadas que no llegan a ser líderes y mujeres líderes que no están empoderadas.

Cuando se habla de paridad de género, se apunta fundamentalmente a romper el “techo de cristal”, esta barrera invisible que hace que las mujeres no puedan escalar más allá de ciertas posiciones. Hoy, incluso, se hace más referencia a un “laberinto de cristal” porque ya se trata de una conjunción de obstáculos que impiden llegar a los puestos líderes o jerárquicos.

La lucha feminista suele centrarse en el segmento de mujeres regular o altamente calificadas que aspiran a una paridad con los hombres en ocupar lugares en las clases dirigentes. Pero ¿qué pasa con las que están en los estratos más bajos, las que no llegan a ese nivel de preparación

o calificación? ¿Se trabaja en visibilizarlas, prepararlas y empoderarlas para que puedan aspirar a ser líderes en áreas cercanas al poder?

Parecería que el feminismo en su forma más tradicional se focaliza en pelear por ciertas “élites” más que por la igualdad de oportunidades para todas las mujeres, independientemente del sector social del que provengan. En general, no se presentan problemas con la paridad de género cuando se trata de puestos en áreas sanitarias o en las que tienen que ver con asistencia o ayuda social o comunitaria. Por el contrario, en estos casos es frecuente observar una superioridad numérica de mujeres encabezando este tipo de tareas.

En el actual gobierno nacional se avanzó bastante en el tema de género. Hay un Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad, hay mujeres a cargo del Ministerio de Seguridad, de Justicia, de la Secretaría de Legal y Técnica, de Salud y también en áreas del Ministerio de Economía y en organismos como PAMI, ANSES y AYSA. En el gobierno de la provincia de Buenos Aires hay intendentas y una Subsecretaría de Género, y en el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires existe la Dirección General de la Mujer.

Sin embargo, suelen circular fotos de reuniones del Ejecutivo del más alto nivel o con sindicalistas, por ejemplo, en las cuales no se observa una sola presencia femenina.

Llegados a este punto, agregaría la siguiente reflexión: ¿el movimiento feminista debe luchar solo por los derechos de igualdad de la mujer o debería incorporar una agenda social más amplia que incluya pobreza, desocupación, dificultad o imposibilidad por parte de la mujer de acceso no solo a un trabajo sino también a vivienda, salud y educación, entre otros?

En una encuesta que nuestra Consultora realizó en abril del año 2020 entre mujeres del AMBA (CABA y Conurbano bonaerense), el problema del “machismo” y la disparidad con el hombre ocupó el último lugar como preocupación entre ellas, con solo un 4%, superado ampliamente por la inflación (22%), la falta de trabajo (21,5%), la inseguridad



(18,5%), la pobreza (14%), la corrupción (8%) y los problemas en hospitales y escuelas públicas (6% en cada caso).

Entonces, si bien la lucha más visible está en lograr la equidad en la función pública, en cargos parlamentarios, ministeriales y también en el mundo empresarial, la reflexión que quisiera dejar planteada es si esta lucha abarca realmente al colectivo femenino en su más vasta expresión. La igualdad de género es importante en la cúpula, pero lo es más aún en la base de la sociedad, donde la pobreza torna a la mujer mucho más vulnerable. Creo que hasta que no haya cambios en la base no se quebrará acabadamente el denominado “techo de cristal”.

## Liderazgo femenino y Covid-19

En el comienzo de la pandemia por Covid-19 se difundió bastante la idea de que los países gobernados por mujeres tenían un mejor desempeño en la lucha contra el virus.

Si la pregunta es, nuevamente, si hay algo en el género femenino que lo haga más apto para manejar este tipo de crisis, la respuesta, nuevamente, es que no existe evidencia empírica que permita afirmarlo.

Es verdad que tanto en Alemania como en Nueva Zelanda, Noruega, Dinamarca, Finlandia y Taiwán, países que han sido elogiados por el buen manejo de la pandemia, son mujeres las que están a cargo del Ejecutivo.

Pero otros países como Argentina, Grecia, Australia, Israel, Corea Del Sur, República Checa y Vietnam –que están gobernados por hombres– también han demostrado en distintos momentos conducir con eficacia este grave problema.

A su vez, otras mujeres, como Carrie Lam, que está a cargo del Ejecutivo de Hong Kong, han sido criticadas por su mal manejo o manejo retardatario de la crisis.

Y en EE.UU., donde durante el gobierno de Donald Trump, este siempre trató de bajarle el precio al virus, el manejo de la pandemia por parte de los distintos estados parece depender más del partido político de quien los gobierna que de su género. Por caso, la gobernadora de Michigan (demócrata) impuso desde el principio serias restricciones a la actividad comercial y social, en tanto las gobernadoras de Alabama y Dakota Del Sur (republicanas) dejaron abiertas las distintas actividades.

Por tanto, es riesgoso potenciar un estereotipo que lleve a creer en cierta superioridad de unos frente a otros solo por su género. Las que manejaron mejor este tema como líderes femeninas lo hicieron con base en una intervención rápida en la toma de medidas y, además, contaron con un contexto que mejoraba el impacto de sus decisiones: fuertes capacidades estatales, sistemas de salud articulados, ciudadanía responsable y confianza en el gobierno.

Es probable que las mujeres tengan algunas cualidades especialmente aptas para este tipo de situaciones. Principalmente, no enfrentan la presión para demostrar coraje y aparentar “ser duras”. En cambio, pueden admitir cierta dosis de vulnerabilidad ante la crisis, e incluso la necesidad de convocar a expertos para requerir su ayuda, así como mostrar cierta sensibilidad y emocionalidad en sus mensajes referentes a las indicaciones sobre la pandemia, lo que genera mayor empatía entre sus destinatarios.

Pero considerar que las mujeres líderes han manejado mejor la pandemia del Covid-19 solo por su género implicaría desconocer otras aptitudes que pueden poseer para el manejo de crisis, así como las realidades intrínsecas de sus respectivos países y sociedades. Se corre también el riesgo de perpetuar la clásica vara más alta para evaluar el desempeño de las mujeres líderes. Cuando una mujer líder se equivoca, es más probable que este error se endilgue precisamente a su género y quede estampado como ejemplo de la incapacidad de las mujeres para gobernar, lo que no ocurre cuando se trata de un hombre.

En todo caso, lo positivo de esta discusión respecto a las mujeres gobernantes y su éxito en el manejo de la situación generada por el virus es haber dado visibilidad a sus gestiones y permitir insistir en la necesidad de aumentar la representación femenina en los Ejecutivos de los países a futuro, a fin de superar lo más rápido posible el **actual y escaso porcentaje del 10% que mencionábamos al principio.**

