

Pese al camino recorrido y a algunos logros alcanzados, desde lo cultural el poder sigue siendo un atributo masculino. Cambiar la mirada es fundamental. "Si la mujer tiene el derecho de subir al cadalso, debe tener también igualmente el de subir a la Tribuna". Parte de la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, redactada en 1791 por Olimpia de Gouges parafraseando la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano del 26 de agosto de 1789, la frase suena lamentablemente muy vigente más de dos siglos después. Con más humor, y algo de cinismo, mucho más acá en el tiempo otra francesa, Françoise Giroud, periodista, escritora, secretaria de Estado para la Condición de la Mujer en la presidencia de Jacques Chirac, dijo que "la mujer será realmente igual al hombre el día en que se designe a una mujer incompetente para un puesto importante".

Ironías al margen, pese al camino recorrido y a algunos innegables logros alcanzados, la reciente conmemoración del Día de la Mujer nos encuentra, en muchos aspectos, con la columna del debe bastante más poblada que la del haber.

Mirá también

Mirá también

Diez mujeres que rompieron el techo de cristal, juntas en Clarín

Newsletters Clarín

Uno de esos aspectos es el del poder y su ejercicio. Hoy, por caso, ya no hay mujeres presidentas en América latina y a mediados del año pasado eran apenas 14 las jefas de Estado en todo el planeta. De acuerdo con ONU Mujeres, a junio de 2017, la representación femenina en los Parlamentos del mundo era de 23,3%, poco más alta que la de 1995, situada en 11,3%.

Según la consultora internacional Grant Thornton, si bien en el mundo durante 2017 el número de empresas con al menos una mujer en la alta dirección creció del 66% al 75%, la proporción de cargos directivos ocupados por mujeres cayó, ubicándose en un 24%. Una encuesta realizada años atrás por el Instituto de Familia y Trabajo, Catalyst y el Centro para el Trabajo y la Familia en la facultad de Ejecutivos de Alto nivel de Boston detectó que apenas el 9% de las mujeres, frente al 19% de los hombres, tenían aspiraciones de llegar a director general o a socio director.

Otro estudio que analizaba las expectativas laborales de estudiantes de carreras empresariales determinó que, frente al 81% de los hombres que aspiraban a desempeñar cargos de alta dirección, sólo lo hacía el 67% de las mujeres. Y aquí aparece la famosa pregunta del huevo o la gallina. "No educamos a nuestras hijas para que sean tan ambiciosas como nuestros hijos", lanzó Sheryl Sandberg, directora de Operaciones de Facebook, en un panel de debate del Foro Económico Mundial de 2012, y acuñó el concepto de brecha de ambición, poniendo el foco en uno de los aspectos de la crianza que ayudan a perpetuar las diferencias entre unos y otras.

Mirá también

Mirá también

Davos, #MeToo, la jefa y el marido

Ya desde lo cultural, desde lo atávico, las mujeres no son criadas ni preparadas para el ejercicio del poder. Ni se les presenta siquiera como una meta deseable, posible o alcanzable. El poder sigue siendo un atributo masculino. "Tenemos que ver a las niñas y a los varones como algo más que polleras y pantalones, caballeros y princesas, madres y ganadores de sustento, tenemos que verlos como seres plenos", completa Sandberg.

Cambiar la mirada es fundamental. En su libro "Mujeres y varones en las organizaciones", Lidia Heller recuerda la ocasión en que le preguntaron a la chilena Michelle Bachelet si ser Presidenta de la república no afectaba el cuidado de su familia, a lo que ella respondió por qué no le hacían la misma pregunta a sus ministros varones.

Para que quede claro: ninguna mujer está obligada a querer ser jefa, gerente, CEO de una empresa o gobernante. Sólo se trata de que, para quien sí lo desea, el género no sea un impedimento bajo ningún punto de vista. Que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de educación, capacitación y desarrollo y las mismas oportunidades a la hora de acceder a un cargo, una función o cualquier posición de liderazgo. Que la vara sea la capacidad, el talento y el mérito y no el casillero que pregunta por el sexo de cada quien. Que el cuidado de los hijos y las tareas de la casa se entiendan y ejerzan como una responsabilidad compartida. Y a estar atentos con los mensajes desde la cuna. A veces, la discriminación bien entendida empieza por casa.