

¿Y QUÉ TAL SI?

# Paridad de género y el qué tal si...



3.2



**VALENTINA J. BARÁ**

Columnista RHI

**VOL. II COLECCIÓN C:I - C22**

*Posiblemente, cuando el profesor insistía con demasiado énfasis sobre la inferioridad de las mujeres, no era la inferioridad de éstas lo que le preocupaba, sino su propia superioridad.*

*[...] Por eso, tanto Napoleón como Mussolini insisten tan marcadamente en la inferioridad de las mujeres, ya que si ellas no fueran inferiores, ellos cesarían de agrandarse. **Virginia Wolff**, en *Una Habitación Propia**

Hoy, 08 de marzo, en el marco del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, el cual se ha conmemorado desde hace más de cien años en el mundo -aunque institucionalizado en 1975 por las Naciones Unidas. Es fundamental mirar atrás para reconocer aquellos logros, acciones y transformaciones

alcanzadas a través de la ardua e incansable lucha de las mujeres. En Colombia, encontramos entre éstas el derecho a que nuestras voces y elecciones fueran tenidas en cuenta mediante el voto en 1954 (puesto en práctica desde 1957), gracias a la constancia de las sufragistas consagradas a exigir no sólo el voto femenino, sino también una extensa lista que posibilitara el desarrollo íntegro de las mujeres y su emancipación de la estructura patriarcal. Una lista que ha sido legada por las siguientes generaciones, cumpliendo, adicionando y cambiando las exigencias dependiendo de las necesidades contextuales de cada momento y cada lugar. Dentro de ésta, la búsqueda de la paridad de género se remonta a esos tiempos, y sólo hasta ahora empieza a ser una realidad, a razón de la, cada vez mayor, unión entre mujeres, la conformación de movimientos sociales, organizaciones gubernamentales y no-gubernamentales alineadas a sus luchas, el reconocimiento colectivo de su carga histórica y el deseo de la transformación social. Esta mirada al pasado y el presente, constituye más la necesidad y la importancia de continuar analizando estos fenómenos y actuar frente a ellos con el fin de garantizar en un futuro la plena participación de la mujer en la política, la economía, la ciencia, la cultura, la justicia, y demás esferas de la sociedad.

## ¿PARIDAD DE GÉNERO?

Según el Parlamento Latinoamericano y Cariñero (Parlatino, 2015) la paridad es una “medida democratizadora que implica la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los procesos decisorios del ámbito público y privado. Entendida como una meta a la que aspiran los poderes

públicos como fundamento de su legitimación democrática y a través del impulso del Estado, debería igualmente constituir una aspiración del sector privado, académico, sociedad civil, etc.”

A finales del convulso año pasado, fue aprobada en la sesión del Senado de la República de Colombia, del 16 de diciembre, la reforma del código electoral en lo que respecta a las listas de candidaturas para elecciones, las cuales deben estar conformadas, a partir del 2022, por un mismo número de mujeres y de hombres (lo que no garantiza, no obstante, la paridad en el ejercicio de los cargos electos). Y aunque distintos partidos políticos, ante todo de derecha, por una parte, buscan socavar o revocar esta decisión, y por otra parte, tomar crédito al vanagloriarse de este logro y no escatimando en hacer uso de banderas de movimientos sociales, incluso cuando vayan en contra ideológica de éstas, esto no es ni fortuito ni gratuito, sino que hace parte de una complejidad contextual mayor frente a una deuda histórica que las mujeres no han hecho más que subsanar a través de sus luchas y logros. En efecto, Colombia es uno de los países con la menor representación de las mujeres en política en América Latina, y uno con los procesos más lentos para incrementar la cuota de participación de las mujeres en cargos de decisión. Tan sólo el dieciocho por ciento (18%) de la Cámara de Representantes y el veintiuno por ciento (21%) del Senado de la República equivale a la representación política de las mujeres dentro de estas altas instancias; contando únicamente, para ahondar en el ejemplo, con 21 candidaturas a gobernaciones, frente a 155 de hombres candidatos, en las pasadas elecciones regionales. Es decir, en estos órganos colegiados del orden nacional,

Senado y Cámara de Representantes, las brechas de género corresponden a un 70% y 78% respectivamente, en evidente detrimento a las mujeres.

Esta limitada e injusta infrarrepresentación de las mujeres, se da incluso a pesar de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada en 1981 por Colombia, como columna vertebral internacional, y pese a la ley nacional 581 de 2000, la cual apuntaba a que el 30% de ocupación de los cargos decisorios en entidades públicas a nivel nacional, regional y local, fueran concedidos a las mujeres, sin tener en cuenta los cargos de elección popular y cargos de carrera. Luego con la ley 1475 de 2011, sobre el funcionamiento de los partidos políticos, se permitió ampliar el rango de oferta electoral de las mujeres candidatas, sin garantizar, la eficacia en su aplicación. De hecho, muchos han sido los esfuerzos posteriores por ajustar los marcos constitucionales y legales frente a estas importantes pero infructuosas leyes que no lograban alcanzar ese 30 por ciento mínimo de representación femenina. Y es gracias a las subsecuentes iniciativas globales, regionales y nacionales a las que se vincula Colombia, que se logran potenciar las luchas de mujeres y agrupaciones feministas, no sólo en cuanto a la participación política, sino en la fuerza laboral, en puestos de liderazgos públicos y privados, la reducción de la brecha salarial de género, etcétera.

Gracias a la iniciativa “Por un planeta 50/50 en el 2030” generada por las Naciones Unidas desde 2015, Colombia se comprometió a “Fortalecer los mecanismos

de representación democrática y participación electoral, e incrementar la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de adopción de decisiones en la vida política, económica y pública”, y aunque la diferencia entre lo prometido en papel y la desarrollado en práctica es colosal en Colombia, estrategias para ponerlas en acción se están generando. Se suma así a otros países de América Latina que están adoptando estas normas de paridad como serían Ecuador, Bolivia, Costa Rica, Nicaragua, México, Chile, Argentina, entre otros cuantos. Ejemplo de esto es la Iniciativa de Paridad de Género Colombia (IPG), liderada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) junto al World Economic Forum (WEF) -el cual aporta el Índice Global de la Brecha de Género desde el 2006-, fue puesta en acción desde el año 2018. ATENEA, como el Mecanismo de aceleración de la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe; la campaña Paridad Ya!; los Lineamientos de la Política Pública para la Equidad de Género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, aprobados en 2012, y la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras 1448, aprobada en 2011, relevantes para solventar el problema desde una mirada interseccional; además de informes como el aportado por la IGP o el más reciente “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia”, realizado por ONU Mujeres.

Estos informes abarcan la dimensión económica, política, social y cultural de la desigualdad entre mujeres y hombres como una problemática de múltiples magnitudes. La pobreza, el desempleo, la falta de protección social, la informalidad, la

segregación, la marginalidad y la violencia, arrojan preocupantes datos sobre la representación y acción de la mujer en las distintas esferas de la sociedad. Situaciones que van desde la disyuntiva entre la maternidad y el desarrollo laboral de las mujeres, las evidentes brechas salariales de género, la no remuneración del trabajo doméstico y de cuidados (como desigualdad en la organización social del cuidado y la perpetuación de roles y estereotipos de género como base de esta distribución desigual), hasta estadísticas que demuestran que la mitad de las mujeres en edad de trabajar están fuera de la fuerza laboral, que la presencia de las mujeres en las gobernaciones es 81% menor que la de los hombres y 86% menor en alcaldías, que Colombia no sólo no ha tenido una presidente mujer sino que sólo han sido cuatro las candidatas a este algo cargo gubernamental desde 1998, que la paridad aún es lejana en las instituciones de justicias, entre otros alarmantes datos.

Las mujeres colombianas se encuentran en situación de desventaja frente a los hombre en los mercados de trabajo. Su participación en la fuerza laboral es 27% menor, la tasa de desempleo promedio para ellas es 71% más alta, reciben ingresos 17% más bajos y trabajan semanalmente 17% más horas en promedio. Asimismo, 38% de sus horas de trabajo en promedio corresponden a labores no remuneradas, a saber, oficios del hogar y tareas de cuidado de menores, enfermos y personas con discapacidad. (BID, 2019)

No es de extrañar que Flora Tristán enunciara en su tiempo que la mujer es la proletaria del proletariado, lo inquietante es que aún permanezca tan vigente. Y es que, en efecto, aunque la legislación y cambios en los marcos normativos son esenciales e impajaritables, muchos son los desafíos que deben ser enfrentados con acciones, mecanismos y estrategias gubernamentales

y no-gubernamentales en un país pluriétnico y muticultural, con presencia de población indígena, mestiza, afrocolombiana, negra, palenquera, raizal y Rom, con una fuerte brecha existente entre mujeres de las zonas rurales y urbanas. Es decir, el enfoque interseccional para abarcar estos problemas de géneros es fundamental para comprender tanto teórica como prácticamente los distintos fenómenos que de ahí se derivan y cómo solventarlos, bajo su relacionamiento con la raza, la clase social, la etnia, la orientación sexual, la discapacidad, la edad, entre otras. Como violencia multifacética que ha azotado a las mujeres de manera constitutiva, y que ha sido recrudescida en la actual coyuntura por el COVID-19.

Como clamaba Miss Nightingale con tanta vehemencia, citada por Virginia Wolff es su maravilloso ensayo Una habitación propia: “las mujeres nunca disponían de media hora... que pudieran llamar suya”, siempre las interrumpían, les imponían destinos de vida y trabajo que oscilaban entre la maternidad, la locura, la brujería y la prostitución, condenadas al mutismo y la anonimidad. Y es frente a esta mirada hacia el pasado que realizo la siguiente invitación.

## Y QUÉ TAL SI...

Si bien la histórica conquista de la paridad de género en las listas de candidaturas electorales no significa, evidentemente, el cierre de brechas y la plena garantía de los derechos de las mujeres, sí da pauta para generar una transformación mayor en distintas dimensiones de la sociedad. En la educación -área a la que soy más cercana desde mi gremio estudiantil de filosofía-, se ha logrado importantes y alentadores

avances en términos del acceso de las mujeres a la educación media y superior, lo cual se ve entorpecido luego, como pudimos ver, cuando se enfrentan al campo laboral, incluso en campos universitarios cuando aspiran a cargos de docencia. Hasta en una Institución Educativa tan importante a nivel suroccidental y nacional como es la Universidad del Valle, de la cual siento profunda admiración, de 999 docentes nombrados, 666 son hombres y tan sólo 333 son mujeres, según la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional, para dar un ejemplo aterrizado. Pero, este fenómeno se replica, y, de hecho, se intensifica en el plano general de las IES tanto públicas como privadas del país.

¿Y qué tal si desde la academia, la universidad, la institución educativa, nos damos a la tarea de desplegar estrategias para implementar la paridad docente?[1], un trabajo mancomunado del movimiento estudiantil, la planta docente y trabajadora, la administración y las directivas, que en diálogo y en práctica busquen ir en sintonía de estos cambios nacionales, regionales y globales. Generar acciones desde las instituciones de las que hacemos parte, que muy seguramente potenciará el cierre de brechas en política y economía, desde el enfoque educativo.

¿Y qué tal si nos desplegamos, igualmente, a todas las esferas y espacios públicos y privados que tanto nos fueron negados históricamente? Aunque se requiera de una orquesta de estrategias que funcionen al unísono, y teniendo en cuenta que un estado mental de bienestar es necesario para crear en cualquier área del conocimiento, la invitación es, sin embargo, a investigar, a ejercer, a producir, a ocupar espacio, a

escribir, “Escribid mujeres, que por años se nos fue negado”, como reclamaría igualmente Wolff. Y, aún bajo una reflexión desde Virginia, hacer todo esto sin caer en la misma forma que el patriarcado ha impuesto que se debe producir el conocimiento, bajo las tajantes divisiones y estereotipos de géneros, que da paso a la falsa inclusión de las mujeres en la sociedad, sino buscando lo novedoso, lo contrapuesto, nutrir, poner en diálogo, transformar, diversificar desde variados sentires y hacer particularidades, dejarnos encantar por el poder revolucionario del *y qué tal si...*

*Sería una lástima terrible que las mujeres escribieran como los hombres... porque dos sexos son ya pocos, dada la vastedad y variedad del mundo; ¿cómo nos las arreglaríamos, pues, con uno solo? ¿No debería la educación buscar y fortalecer más bien las diferencias y no los puntos de semejanza?*

**Virginia Wolff, en Una Habitación Propia**

**Nota:** si bien la paridad de género en las listas de candidaturas electorales parece no contemplar a mujeres trans u alternas, esta columna sirve igualmente para impulsar a seguir luchando y generando, cada vez más, estos hitos históricos.

### **Pies de página**

[1] Por ejemplo, la Universidad EAN hace parte colaborativa de la Iniciativa de Paridad de Género Colombia, y ha empezado a implementar la política de paridad de género en cargos docentes.

**Referencias:**

Banco Interamericano de Desarrollo,  
(2019). *Iniciativa público-privada para reducir las brechas económicas de género en Colombia: diagnóstico*. Colombia.  
(2019). *Iniciativa público-privada para reducir las brechas económicas de género en Colombia: Resumen del diagnóstico y plan de acción*. Colombia.

Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional  
(2020). *Universidad del Valle en Cifras*.  
Universidad del Valle. Cali, Colombia.

ONU Mujeres,  
(2020). *Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia*. Colombia  
(2019). *Atenea: mecanismos de aceleración de la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Grupo All Digital. Colombia.  
(2018). *La paridad en Colombia: un elemento clave para consolidar la democracia*. Colombia.

**Cybergrafía:**

<https://www.elperiodico.com/es/internacional/20201217/colombia-aprueba-paridad-genero-reforma-electoral-11405490>

<http://www.sdmujer.gov.co/noticias/la-importancia-la-paridad-genero-la-pol%C3%ADtica>

<https://www.iadb.org/es/noticias/colombia-lanza-su-primera-iniciativa-de-paridad-de-genero-con-apoyo-del-bid>

<https://universidadean.edu.co/noticias/somos-la-primera-universidad-adscrita-la-iniciativa-de-paridad-de-genero-de-colombia>

<https://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>

<https://www.eltiempo.com/politica/congreso/equidad-de-genero-proponen-eliminar-la-paridad-de-genero-en-la-politica-554196>

<http://www.iniciativaparidadgenerocolombia.co/diagnostico>

[https://www.youtube.com/watch?v=MjNeUc3R\\_JY](https://www.youtube.com/watch?v=MjNeUc3R_JY)