

¿Por qué les aterra ver a mujeres en el poder?

Melissa Ayala García

Invitada

Alrededor del mundo cada vez vemos más una ola de ciertas mujeres llegando a puestos de poder público; y digo ciertas mujeres porque, desafortunadamente, seguimos siendo muy parecidas las mujeres que llegamos a estos puestos: blancas, sin discapacidades, en su mayoría heterosexuales y de clase media/alta. Ciertamente, hablaré de este fenómeno en otra entrada.

Hoy, me quiero enfocar en el terror que parece generar el ver que comiencen a presentarse lugares públicos donde predominan las mujeres. No olvidemos que justo hace un año, el 16 de diciembre de 2020, se impuso a las autoridades de París una multa por US\$109.000 por parte del ministerio de Servicios Públicos. Esto, al estimar que violaron la ley al nombrar a demasiadas mujeres en cargos de responsabilidad.

En el 2013 se aprobó una norma nacional en Francia que estaba diseñada para lograr la paridad de género en el empleo. Esa regulación establece que no más de 60% de los nuevos nombramientos en puestos gerenciales o de dirección en la administración pública pueden ser ocupados por personas de un mismo género. En el caso de la alcaldía de París, se hablaba de un 69% de mujeres en estos puestos, por lo que se les impuso una multa.

Este es un claro ejemplo de un mal entendimiento de la igualdad de género y la lucha que esto representa. El poder, desde hace muchos años ha querido ser monopolizado por el sexo masculino. Por ejemplo, en los inicios de la Edad Media sabemos que las mujeres tenían mucho poder como curadoras, conocían muchos remedios basados en su conocimiento de herbolaría. Esto, por ejemplo, lo relata la propia Simone de Beauvoir cuando explica que así fue que los hombres nos arrebataron la medicina y, añade, que “todas las persecuciones contra las brujas estuvieron esencialmente fundadas en esta voluntad de los hombres de apartar a la mujer de la medicina y del poder que ésta les daba. Si nos centramos en otros ámbitos, comprobaríamos que se han producido los mismos procesos. Ahora, la voluntad es más la de mantener ciertas barreras cuando la mujer quiere acceder a ciertas cualificaciones o a ciertos poderes.”[1]

Hasta la fecha continuamos viendo esto. Sin embargo, hay buenas noticias. En nuestro país se ha sustentado que la paridad de género como mandato de optimización flexible, admite una participación mayor de mujeres a los términos cuantitativos tradicionales de cincuenta por ciento.

¿Y esto qué quiere decir? ¿Qué implica? En términos simples, nos permite alejarnos de un entendimiento estricto de la paridad que no tome en cuenta la deuda histórica que existe de promover y acelerar la participación política de las mujeres en cargos de elección popular y eliminar cualquier forma de discriminación y exclusión histórica o estructural. De lo contrario, las mujeres se podrían ver limitadas para ser

postuladas o acceder a un número de cargos que excedan la paridad en términos cuantitativos, cuando existen condiciones y argumentos que justifican un mayor beneficio para las mujeres en un caso concreto.

La propia Sala Superior ha señalado que el mandato de postulación paritaria debe interpretarse y aplicarse procurando el mayor beneficio de la normativa mediante una interpretación no neutral, sino teniendo en cuenta la desigualdad estructural en que se encuentran las mujeres. Lo anterior como medidas no neutrales, sino dinámicas, que aceleran el efecto del principio de paridad, puesto que el mandato de paridad de género debe entenderse como una política pública, formada por diversas reglas de acción, encaminado a establecer un piso mínimo, no así un techo, para que estas puedan contender en igualdad de oportunidades por los puestos de elección popular, elemento indispensable para avanzar hacia una igualdad sustancial en el ámbito de participación política.

Ruth Bader Ginsburg señalaba que habría suficientes mujeres en la Corte Suprema de Estados Unidos cuando hubieran nueve; esto, por ejemplo no le habría agradado a la normativa francesa. Es fundamental que revisemos la forma en la que se regula y como desde un feminismo institucional podemos llegar a entorpecer el alcance de una igualdad sustantiva.

Melissa S. Ayala García es abogada especializada en derechos humanos y teoría legal feminista, enfocada en herramientas que permitan erradicar, prevenir y litigar casos de acoso y hostigamiento sexual en espacios laborales y educativos, así como en litigio de derechos sexuales y reproductivos.

Nota

[1] Véase Simone de Beauvoir: por qué soy feminista. Disponible aquí.