

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

COLEGIO DE JURISPRUDENCIA

EL DERECHO A LA IGUALDAD DE GÉNERO:

**LA ACCIÓN AFIRMATIVA MASCULINA, Y OTROS
MECANISMOS DE FOMENTO DE VALORES
ANTISEXISTAS, COMO NUEVAS PERSPECTIVAS PARA
SU EFECTIVIDAD**

**TESINA PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA**

CRISTINA PONCE VILLACÍS

ABRIL, 2005

RESUMEN

Existen estudios científicos (véase Heilman y Wallen, Universidad de Nueva York, *Journal of Applied Psychology*, entre otros) que demuestran que aún en sociedades menos machistas que la ecuatoriana, la mujer es rechazada si opta por un rol típicamente “masculino” en su vida profesional o familiar. Esta situación sociológica se traduce en violaciones sistemáticas al derecho a la igualdad: las expectativas sociales respecto al papel que deben jugar mujeres y hombres en la sociedad limitan sus opciones y posibilidades viéndose afectados diversidad de derechos humanos conexos al derecho a la igualdad. Por otra parte, el estado actual del derecho internacional determina que los Estados deben adoptar medidas positivas en procura del efectivo ejercicio de los derechos y garantías humanas. Una alternativa para hacer viable la efectividad progresiva del derecho humano a la igualdad de mujeres y hombres es la implementación de la acción afirmativa masculina: acompañada de medidas análogas y complementarias que lleven a la creciente conscientización social de los derechos y posibilidades de mujeres y hombres, la acción afirmativa masculina puede constituirse en mecanismo efectivo para la implementación de una cultura basada en principios igualitarios.

ABSTRACT

Much literature can be found (see Heilman and Wallen, New York University, *Journal of Applied Psychology*, among others) which demonstrate that even in much less sexist societies than the Ecuadorian, women are socially rejected when they assume typically male roles in her professional or family activities. Such sociological situation is traduced on systematic violations to the right to equality: the social expectations in respect of the role women and men play in society limit their options and possibilities which affect various human rights in connection with equality. Further more, current state of international law prescribe that States adopt positive measures in favor of the effective exercise of human rights and warranties. An alternative in order to make viable the progressive effectiveness of the human right to equality among women and men is the implementation of masculine affirmative action: accompanied by analogous and complementary measures headed to raise social consciousness about the rights and possibilities of women and men, masculine affirmative action may constitute an effective mechanism for the implementation of a culture based on egalitarian principles.

ÍNDICE

Introducción	3
Capítulo Primero: Género y Cultura	7
A. Nuestra “Forma de Ser”: ¿Derecho o Atentado?	7
B. Los efectos del sexismo: de lo psicológico a lo judicial	23
C. Conclusión	40
Capítulo Segundo: Protección Jurídica del Derecho a la Igualdad de Género	42
A. El Derecho a la Igualdad	42
a. La igualdad: objeto de protección internacional	42
b. El derecho a la igualdad en el Ecuador	43
c. Ordenamiento Comunitario	45
B. Protección en razón de género	46
a. Primeras aproximaciones: la esfera pública	46
b. Igualdad y respeto: lo privado y lo laboral	49
c. Hacia una igualdad efectiva: educación y sociedad	58
d. Una nueva perspectiva: el rol de los hombres	68
C. La Protección en Razón de Género en el Derecho Ecuatoriano	74
a. Constitución	74
b. Legislación	75
D. Conclusión	79

Capítulo Tercero: Encontrando Alternativas	82
A. La Acción Afirmativa Masculina	84
a. Acción afirmativa masculina: fundamento jurídico y sociológico	84
b. Paternidad y trabajo	86
c. Carreras “femeninas”	95
B. Mecanismos Complementarios de Concientización Social	98
D. Conclusión	105
Conclusiones	107
Bibliografía	111
Anexos	118

ACLARACIÓN

La Real Academia de la Lengua Española permite el uso indistinto del femenino o del masculino gramatical al referirse a grupos compuestos por elementos masculinos y femeninos. Si bien creo en la igualdad de género entre mujeres y hombres (no abogo en absoluto por la superioridad de ninguno de los géneros), considero que el masculino gramatical como genérico ha sido utilizado por demasiado tiempo, reflejo de la primacía que históricamente se ha dado a los hombres en nuestra sociedad. Espero que en el futuro se creen términos lingüísticos “híbridos” de manera que, también en la comunicación, seamos igualitarios. No obstante, hasta que eso ocurra, considero una buena manera de romper esquemas y crear consciencia social respecto a la necesidad de una igualdad real, la utilización generalizada del femenino gramatical. He procurado usar en esta tesina el femenino como genérico gramatical (es difícil vencer la costumbre, espero lo haya hecho en todos los casos) como una forma de “acción afirmativa” a favor de las mujeres. Cuando a lo largo de este trabajo se encuentren vocablos como niñas, alumnas, hijas o similares, a menos que se señale lo contrario, deberá entenderse que están incluidos también los correspondientes miembros del género masculino.

“No basta solo con una adecuada articulación de medidas coercitivas en el ámbito penal que protejan a las víctimas y que tipifiquen como delito todas las formas de violencia contra las mujeres, hace falta también incidir en la prevención cuyo primer paso no puede ser otro que la sensibilización a través de mensajes institucionales que abran camino al cambio de actitudes de una sociedad que en su pretensión democrática debe ser capaz de erradicar la forma más cruel y vejatoria de discriminación por razón de género.”

Partido Socialista Español (PSOE)

The freedom we have is so small compared to the kind of freedom that we could have if we transformed this society.

*Catharine A. MacKinnon
Associate Professor of Law
University of Minnesota*

*KARI: jefe, caudillo.
SHINA: así, como.
KARISHINA: mujer ociosa e inútil para los quehaceres
domésticos.*

*Glauco Torres
Diccionario Kichua-Castellano*

[W]hen we think of culture, we always think of culture out there. We have become inured to ways of exoticising culture so that it involves only those who are not part of the mainstream in our society. This approach therefore robs us of the ability to turn the spotlight on our own culture and the ways that it may demean women...

This inability to confront our own culture's contradictions, and to concentrate only on those of the other, obscure our ability to appreciate the interplay of culture with human rights and to engage in a fruitful dialogue about the implementation and enforcement of rights globally.

*Penelope Andrews,
City University of New York
School of Law*

*...real freedom depends upon oportunities
supplied by institutions that involve legal
regulation.*

*Frances E. Olsen
Professor
Universtity of California*

*“El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al
trabajo remunerado, en igualdad de derechos y
oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por
trabajo de igual valor.*

*Velará especialmente por el respeto a los derechos
laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus
condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de
seguridad social, especialmente en el caso de la madre
gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora,
la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de
hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se
prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.*

*El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será
tomado en consideración para compensarle
equitativamente, en situaciones especiales en que aquél
se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá
como labor productiva, el trabajo doméstico no
remunerado”.*

*Artículo 36
Constitución Política*

*HOMBRE: adulto, humano, mortal, macho, señor, varón, protector.
VARONIL: valiente, resuelto, enérgico, valeroso.
MUJER: dama, esposa, señora, hembra.*

*Julio de la Canal
Diccionario de Sinónimos e Ideas Afines*

...when we consider redistributing the power and the resources and the strength (materially, physically, spiritually, and every other way you can redistribute resources), there are several options. One is the option of erring in favor of equality over other approaches. One (and a very common option it is) is keeping the status quo, because changing it seems all too hard.

*Mary C. Dunlap
California Bar Member
Founder Equal Rights Advocates*

DEDICATORIA

A Ernesto, por su valentía, por su apoyo, por su amor.

A mis hijas, Francisco Xavier y Paula Cristina, por su eterna dulzura y cariño incondicional.

A mi madre y a mi padre, por su ayuda y fe.

*A mi director de tesis y hermano,
por dejarme romper esquemas ... y por su paciencia.*

A las mujeres ecuatorianas.

A los hombres “bravos”^{}.*

^{*} Referencia de la autora al artículo “Elogio de la Mujer Brava” de Hector Abad. Anexo 10 de esta Tesina.

INTRODUCCIÓN

Históricamente la mujer ha sido discriminada. Por un mandato social ha estado destinada a ocupar un segundo lugar en todos los ámbitos. Y no solo que se han marcado claros referentes del poder masculino, sino que el machismo ha dado paso a aberraciones sociales tales como la violencia doméstica¹.

A pesar de que en diversos instrumentos jurídicos se establece el derecho a la igualdad de género, tales disposiciones no tienen eficacia práctica, en parte, por el entorno de machismo en que se las pretende aplicar. En nuestras sociedades latinoamericanas, en particular, persiste una marcada e inadecuada asignación dicotómica de características, aptitudes, roles y valores, enmarcada en un sistema de estructuras mentales, sociales y culturales. De los hombres se espera un comportamiento racional, productivo, agresivo, o por lo menos se cree que los hombres no deberían ser irracionales, dependientes, pasivos o dulces², y de las mujeres se espera y se cree que son dulces, sensibles, hogareñas, maternales, o por lo menos que no deberíamos ser fuertes, independientes, provocadoras, etc. (Facio y Fries, p. 43).

Las diversas declaraciones, pactos y convenios universales, regionales y constitucionales a favor del libre ejercicio del derecho a la igualdad para mujeres y hombres, así como la eventual adopción por parte de los estados, de medidas legales a favor de la mujer, no

¹ Según la Relatoría Especial sobre los Derechos de la Mujer de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos: “En su aspecto más complejo, la violencia en el hogar es un poderoso instrumento de opresión. La violencia contra la mujer en general, y la violencia en el hogar en particular, son componentes esenciales de las sociedades que oprimen a la mujer, ya que *la violencia contra ella ... se deriva de los estereotipos sexuales dominantes...*” (OEA, Relatoría Especial sobre los Derechos de la Mujer, párr. 124).

² “The concept of masculinity, or maleness, invokes a series of qualifiers or attributes, many of them found across cultures, and generally including power, dominance, virility, sexual potency, bravery, strength, responsibility, honour and other cultural ideals to which men must conform in order to be ‘real men’. But the values that define male and female gender roles in a society vary from culture to culture as some attributes are given more weight than others. ... Masculine attributes- that place emphasis on power and authority -are the basis for traditional systems of dominance over women in the realm of sexuality as well as in matters having to do with reproduction and family formation. These masculine attributes are often invoked to justify acts of repression and violence against women, including, rape, sexual abuse, physical injury and other coercive acts. The effort to re-conceptualize the role of men includes changing in the collective consciousness long-held beliefs about the meaning of masculinity, the exercise of power by men, and infusing a sense of what it means to be a responsible sexual partner or a nurturing husband and father. This would require greater understanding of the rights of women to equity”: Mundigo.

han sido suficientes para cambiar una estructura social patriarcal. Requerimos, por tanto, de nuevos mecanismos jurídicos que apunten a la raíz de los problemas de la inequidad de género. El análisis doctrinario y jurídico ha estado enfocado, en general, a la superación de la discriminación en razón de género desde un punto de vista “femenino”, dejando de lado la necesidad de un enfoque global sobre el problema. Es imperiosa la sensibilización social y el trabajo con el género masculino, como requisito para superar el machismo, no solo porque los hombres también se ven afectados por el encasillamiento social a determinados roles de género sino porque este tipo de enfoque tendría el efecto de romper con esquemas sociales que se traducen en la discriminación en razón de género.

Si realmente queremos que mujeres y hombres podamos disfrutar y ejercer una serie de derechos que hoy en día se ven restringidos por los prejuicios sociales, es precisa la utilización de mecanismos no convencionales que impulsen la igualdad de género³. Ciertamente, están ausentes del actual sistema jurídico ecuatoriano normas y prácticas que, tomando en cuenta el contexto sexista en que nos desenvolvemos, busquen la superación de los prejuicios en razón de género mediante, entre otros mecanismos, la concientización social. Uno de los medios que se proponen en el presente estudio para alcanzar este fin es la implementación de legislación que permita la progresiva participación de mujeres y hombres en actividades comúnmente concebidas para el género opuesto. La adecuada utilización de la acción afirmativa masculina, junto con medidas legales análogas y complementarias, podrían constituir herramientas claves para el entendimiento progresivo de las sociedades respecto a las ventajas que el rompimiento de esquemas machistas conlleva para el efectivo ejercicio de los derechos de mujeres y hombres.

En el Capítulo Primero de esta tesina se hará referencia a concepciones feministas y a definiciones provistas por movimientos masculinos a favor de la igualdad de género y se plantean las bases científicas sociológicas y psicológicas que validarían la necesidad de implementar mecanismos alternativos dirigidos hacia concientización social en materia de igualdad de género.

³ Sin perjuicio de la aplicación de la acción afirmativa femenina y demás medidas que ya se han venido implementando a favor de la mujer.

El Capítulo Segundo trata, primero, de la protección local e internacional del derecho a la igualdad, como garantía fundamental de la persona humana. Luego se describe el desarrollo que ha atravesado la protección judicial en razón de género a nivel universal. Por último, se revisa el derecho local aplicable.

En el capítulo tercero se contrasta el derecho con la realidad: y se plantea cuáles debieran ser las obligaciones de los estados frente a una legislación (local e internacional) que no ha sido capaz de superar en la práctica las diferenciaciones en razón de género. Se sugiere la acción afirmativa masculina como mecanismo fundamental de promoción social de la igualdad entre mujeres y hombres. Finalmente, se proponen otros mecanismos de concientización social que permitirían igualmente el desarrollo efectivo de la igualdad de género.

CAPÍTULO PRIMERO

GÉNERO Y CULTURA

Como se analizará con detenimiento a lo largo de este capítulo, existen fundamentos científicos que sustentan: que el machismo es una realidad persistente en nuestra sociedad y que el sexismo impone sobre mujeres y hombres, limitaciones en diversos ámbitos de la vida privada y pública. Frente a tal situación parece imperiosa la implementación de mecanismos alternativos de conscientización social en función de la superación de estereotipos de género.

A. NUESTRA “FORMA DE SER”: ¿DERECHO O ATENTADO?

El concepto de género alude tanto al conjunto de características y comportamientos como a los roles, funciones y valoraciones impuestas dicotómicamente a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por las ideologías e instituciones patriarcales (Facio y Fries, p. 34). Aunque existen diferencias biológicas reales entre hombres y mujeres (por ejemplo, los cromosomas, los genitales internos y externos, los estados hormonales y las características sexuales secundarias) que conducen a la determinación del sexo masculino o femenino, mediante la ideología del género, estas diferencias se han extendido históricamente al medio social y a partir de ellas se han establecido posiciones y jerarquías sociales, se ha brindado acceso a los recursos, se ha permitido la participación en la sociedad y se han creado roles estereotipados para hombres y mujeres (Asian Forum, p. 77).

La ideología de género en la forma de machismo (reflejado en el lenguaje, expresiones y prácticas sociales) forma, aún, parte de la idiosincrasia o cultura ecuatoriana. De acuerdo a la Declaración universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural, la cultura, “el conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias” (Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural, Preámbulo), constituye para el género humano, el patrimonio común de la

humanidad y debe, por tanto, ser reconocida y consolidada en beneficio de las generaciones presentes y futuras (ídem, Art. 1). Sin embargo, cabe señalar que el ejercicio del derecho a la cultura no puede oponerse al ejercicio de otros derechos humanos. Como la misma Declaración de la UNESCO establece:

Las políticas que favorecen la inclusión y la participación de todos los ciudadanos garantizan la cohesión social, la vitalidad de la sociedad civil y la paz (Art. 2)

...La defensa de la diversidad cultural es un imperativo ético, inseparable del respeto de la dignidad de la persona humana... *Nadie puede invocar la diversidad cultural para vulnerar los derechos humanos garantizados por el derecho internacional, ni para limitar su alcance* (Art. 4)

A pesar de que el ejercicio del derecho a la cultura no debiera limitar el derecho a la igualdad de género en la práctica en nuestro medio, se ha utilizado y se continúa haciendo uso de la diferencia de sexo para establecer una jerarquía en la que unos están subordinados a otros y en la que los hombres acceden al desarrollo de las capacidades, al empleo productivo y gozan de un status superior⁴. En la época actual se observa que en el Ecuador como en muchos países occidentales se presenta lo que se ha denominado el espejismo de la igualdad, según el cual niñas y niños tendrían la crianza y la escolarización que las igualaría en oportunidades (García, p. 44). Sin embargo, las instituciones sociales, las estructuras políticas y jurídicas, las instituciones económicas y educativas, los medios de comunicación, la familia y, eventualmente, las religiones⁵, están impregnadas de normas y

⁴ No sólo desde un punto de vista jurídico y psicológico, sino desde la óptica antropológica también han sido criticadas las prácticas culturales excluyentes: "... la discriminación, subordinación y opresión en las mujeres ... en el mayor de los casos, se tratan de prácticas históricas que por mucho tiempo han existido, reproduciéndose y diversificando en las distintas culturas, más esa reproducción, legitimada social y culturalmente, se ha visto favorecida por el silenciamiento y la negación de los eventos... Considero que debe ponderar una ética responsable, con la cual exista la obligatoriedad de dar razón de aquel tipo de creencias y valores que amenazan y denigran la vida de otras, en este sentido ha de prevalecer un principio que defienda la vida y los derechos humanos de las personas": Bolaños.

⁵ Ciertamente, en muchos casos: "[m]en's perceived superiority also has roots in religion and divinity -in the Judeo-Christian world the divine is masculine and so is the priesthood. Feminist critique has focused on the relationship of masculinity and religion, which are richly entangled symbolic domains. As Eilberg-Schwartz (1994, p. 14) remarks: 'Both are interested in exploring how male experience and ideas about masculinity shape and are in turn shaped by religious symbols, particularly images of divinity'. The conceptualization of the masculine ideal is inserted in a complex web of social configurations, of which power is the central element and religious beliefs, symbols and deities are invoked to justify the dominant role of men in the society and in the family. To some degree masculinity has divine connotations- religious figures such as Moses, Christ, the Prophet Mohammed and Buddha, were all men. As Plaskow (1990, p. 127) notes: 'When God is pictured as male in a community that understand "man" to have been created in God's image, it only

valores que discriminan a las mujeres y legitiman e institucionalizan la distribución de los espacios sociales según el género (Asian Forum, p. 77).⁶

En una investigación sociológica llevada a cabo en escuelas de Colombia (denominada Proyecto Arco Iris: una Mirada transformadora a las relaciones de género en la escuela) se comprobó que las sociedades latinoamericanas estamos lejos de alcanzar la paridad entre mujeres y hombres. Los resultados del estudio indicaron la reiteración de determinados patrones de actuación de chicas y chicos urbanos respecto de las reglas de interacción, y las manifiestas desigualdades de género que dan cuenta de discriminaciones, pero, que también ponen de relieve modos de subjetivización de niñas que se perciben con menos derechos.

makes sense that maleness functions as the norm of Jewish humanity'. What emerges from this discourse is that men carry with them attributes of divinity that confer legitimacy to their superior powers in society. Cultures assimilate these symbolic meanings and express them in social constructs where male domination establishes the basis for hierarchical arrangements in which women take second place...: Mundigo.

En Senegal, particularmente: "Islamic and Christian practices have flourished and mingled with traditional practices...". De acuerdo a muchos de los ritos tradicionales las mujeres son consideradas divinidades y "[w]omen healers preside over fertility rites (to cure infertility, or protect a pregnancy), and posesión rites, and administer drug-yielding plants for therapeutic purposes, in cases of physical or mental illness or emotional crisis brought on by different types of problems, including difficult marital relationships". Sin embargo: "[i]n the newer religions there is much less of a leading role for women. In Islam in particular, leadership of religious rites is mostly taken by men. This has had an impact on the traditional rites...[M]ale healers have taken over from female healers... Women have given up their roles as high-priestesses. The masters of worship and healers...have attained an even higher status than they had before the coming of the new religious beliefs... A spiritual patriarchy is now established. The important titles of *Serigne*, *Thierno* or *Marabat* are given to men, but never to women...": Sow, p. 69.

Análoga es la situación en Swazilandia (Ngwane) país en el cual: "[m]any...women seeking greater equality are finding existing customs a bitter pill to swallow... [The more outspoken traditionalist] go so far as to suggest that the spiritual ancestry's wrath with the implementation of gender-neutral policies will turn Swaziland upside down through environmental disasters, such as droughts and failed crops. Although beliefs in these threats may astonish or even amuse individuals of European descent, many Swazis take these statements to heart with great concern and consternation.": Daly, p. 49.

Por otra parte, en Afganistan: "Continuing religious and cultural conservatism... mean that women still struggle to participate in the country's evolving political institutions. Regional military factions and religious conservative leaders, as well as the Taliban and other insurgent forces, are limiting Afghan women's participation in society... They threaten women active as government officials...and humanitarian aid workers simply because they are women, and because they advocate for women's human rights": Human Rights Watch, 2004.

⁶ El extremo al que pueden llevar la cultura y la tradición quienes defienden los intereses patriarcales se hizo evidente en el estado de Uttar Pradesh, India en donde un grupo de defensa de los derechos de la mujer rescató a una niña que era víctima de los abusos de su padre. La organización ayudó a la niña y a su madre a buscar protección y también inició acciones legales contra el padre. El acusado y las personas que lo apoyaban presentaron cargos contra los miembros de la organización acusándolos de destruir la institución de la familia y de atacar a la cultura India: Asian Forum, p. 86.

Esta investigación pudo constatar, en primer lugar, que los varones toman la palabra más a menudo y por tiempos más prolongados que las mujeres. Además, los espacios abiertos se infieren como “de propiedad” masculina. En cuanto a las normas de la escuela, por parte de las mujeres se observa mayor acatamiento y vigilancia, en tanto los varones despliegan una mayor capacidad de negociación y aun de trasgresión o subversión. También se observó, en cuanto al tono de la interacción, la presencia de lo que para la cultura es un hombre y una mujer: un tono emocional asociado a la feminidad y uno fuerte a la masculinidad. Por otra parte se pudo observar que los profesores pueden contribuir a mantener la inequidad pues mientras a las mujeres se las denominaba “niñitas” los hombres eran nombrados como “muchachos”, y eran quienes asumían papeles protagónicos dentro del aula. Estos son algunos datos que mostraron como ambos géneros subjetivizan de manera desigual sus derechos. Esta desigualdad era sostenida no sólo por las actoras (niñas y niños) sino que estuvo presente desde el formato de la clase que imprimían los docentes en el que se observó, por ejemplo, que éstos propiciaban más la participación de los varones que la de las mujeres. Que las niñas puedan ser muy buenas alumnas, pero que “el cuerpo” y “la palabra” sigan siendo predominantemente masculinos en las escuelas y colegios, nos habla del complejo entramado de la producción y la reproducción de los poderes de género aún vigentes. Aún hoy niñas con excelentes niveles de escolarización infieren que “no es aconsejable” intentar igualarse en los derechos del cuerpo y en los protagonismos argumentales. Esta situación, además, refleja las dificultades que las niñas tendrán que enfrentar en el mundo aún sexista en el que tendrán que abrir sus caminos. Empoderarse del cuerpo y la palabra y habitar sus espacios protagónicamente son todavía, para el colectivo de mujeres, libertades no alcanzadas (García, p. 44-45).

Algunos ejemplos simples y estereotipados de imágenes de género tradicionales (en nuestro medio) son el uso de la falda, el pelo largo y el maquillaje por parte de las mujeres, y del pantalón, el bigote y la corbata por parte de los hombres. También lo son la asociación de las mujeres con la maternidad y las labores domésticas, y de los hombres con la producción de capital y las actividades públicas. Estas imágenes siguen siendo uno de los diversos modelos de género de referencia (García, p. 97). Mientras que a los hombres se les reserva el ámbito público para la realización de sus potenciales vitales (que implica una posición de prestigio, poder y autonomía dentro de la jerarquía social) a las mujeres se nos

identifica unívocamente con el rol de madres. Así, la mujer no sólo que se ve restringida al ámbito privado y a las labores domésticas como el cuidado y la crianza de las hijas, sino que pierde la capacidad de vislumbrar otras opciones para su desarrollo personal (García, p. 104).

El encasillamiento social en roles de género, tanto en establecimientos educativos⁷ como en otros contextos, se ve reflejado y perpetuado, de manera particular, en el uso del lenguaje. Ciertamente:

Las lenguas son sistemas de comunicación creados por los seres humanos a su imagen y semejanza; por ello, en sociedades en las que se establece una diferencia social entre los sexos, existen divergencias estructurales y de uso entre la manera de hablar de las mujeres y la de los varones, y la lengua creada por pueblos así caracterizados recoge y transmite una manera distinta de ver a unas y otros... (Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos, Costa Rica)

En este sentido, el lenguaje se constituye en el fundamento de la reproducción del sexismo. Siendo un aparato de construcción y de representación de la realidad, a través del lenguaje internalizamos ideas, imágenes, modelos sociales y concepciones de lo “femenino” y de lo “masculino” (Gómez). Es posible identificar expresiones lingüísticas que evidencian y perpetúan el sexismo socializado (Anexo 9):

...existe en nuestro país un deseo de esencializar (convertir en biológicas) las diferencias entre los géneros. ...Esta visión de la sexualidad... por el momento, es aún bastante generalizada. ... Las mujeres tienen normas claras que deben obedecer, lugares en los cuales pueden ser vistas y otros a donde no deben ir⁸. Una de las palabras que más claramente demuestra esta visión de las mujeres es el término chulla. La palabra chulla viene del quichua “shuj lla” que quiere decir solamente uno. El pensamiento andino ha sido descrito por varios antropólogos como un pensar dualista al establecer dicotomías entre alto y bajo (hanan y urin), hombre y mujer (cari y warmi), etc. Así, se considera que las personas que están solas son anormales e incompletas.

⁷ En el ámbito escolar, tanto en escenarios académicos como lúdicos, es frecuente observar el funcionamiento de la naturalización (proceso mediante el cual se asigna a mujeres y hombres roles y lugares sociales de acuerdo con sus respectivas funciones sexuales y reproductivas) activado por docentes y estudiantes. Una forma común a través de la cual se manifiesta son las imágenes que equiparan indisolublemente la maternidad y la feminidad, (y anteponen la primera como condición de realización de la segunda). Dichas imágenes aparecen registradas con frecuencia en los carteles que celebran el día internacional de la mujer y en la realización de diversas actividades lúdicas escolares: García, p. 107.

⁸ Evidentemente existen muchas culturas que legitiman de uno u otro modo las diferencias entre mujeres y hombres, por ejemplo: “... To fundamentalists, women symbolise ethnic and cultural purity, and their rights and status have become an enormous issue... it is difficult to understand the connections between fundamentalism, globalization and women’s woman rights. But this understanding is critical if women are to obtain and retain equal rights with men.”: Sow.

El uso de la palabra que quizás se acerca más a este sentido original es cuando se hace referencia a una media o calcetín o un zapato que no tienen su par.

La palabra chulla es ambigua cuando es utilizada para referirse a una persona. Cuando dicha palabra se refiere a un hombre tiene connotaciones positivas, pero en el caso de referirse a una mujer la cosa cambia. En este caso se la utiliza para referirse a una mujer fácil y de vida alegre. Muchas mujeres viven aterrorizadas en ser alguna vez llamadas chullas. En ciertos sectores tiene, además, connotaciones de diferenciación social pues se la utiliza generalmente para denominar a una mujer que pertenece a un grupo social catalogado como inferior... (Quiroga y Borja)

Aunque algunas de nosotras podemos creer que provenimos de familias en donde la madre y el padre tenían igual poder e iguales derechos, si analizamos nuestra familia en el contexto legal, cultural y político en que estaban inmersas, veremos que nuestra percepción no es del todo correcta. Independientemente de si nuestros padres fueran personas que por circunstancias de la vida habían caído en el desprecio social o fuesen personas “exitosas”, no podemos negar que el ideal de familia con el que crecimos era uno en el que el papá proveía en lo económico y la mamá en lo emocional: “papá era de la calle y mamá del hogar” (Facio y Fries, p. 52). Incluso la incorporación de mujeres al ámbito público ha significado la creación de nuevos estereotipos de mujer como es el de la “supermadre” que puede ser madre, esposa y legisladora excepcional o la que no quiere asumir una responsabilidad pública porque da prioridad a su familia o, por el contrario, la mujer desnaturalizada que prefiere el ejercicio del poder a la maternidad (Facio, p. 30)

Las suposiciones no cuestionadas de lo que significa ser hombre o ser mujer, combinadas con el temor profundamente arraigado de no cumplir con los requisitos del ideal de masculinidad o feminidad, son los soportes del sistema patriarcal actual, y constituyen una razón fundamental por la cual construimos y reconstruimos nuestras personalidades según patrones moldeados por el patriarcado (Kaufman, p. 145). (Ver Anexo 1, Cuadro de Percepciones de Mujeres y Hombres que Trabajan).

Sin embargo, las mujeres⁹ vienen luchando desde hace tiempo en muchas partes del mundo por obtener un trato igualitario.¹⁰ El activismo en derechos humanos de la mujer se concentra en expandir las definiciones de los derechos para permitir una sensibilidad ante el abuso que sea más específica según el género, y soluciones y resarcimiento que sean también más sensibles al género. Asimismo, se concentra en las intersecciones entre los distintos derechos y procura correlacionar unos con otros los principios enunciados en distintos convenios y pactos (Asian Forum, p. 83). A principios del siglo XX el derecho de la mujer a recibir educación, a obtener un empleo remunerado, a acceder a profesiones, a votar y a postularse a elecciones eran temas que generaban acalorados debates. Estos derechos están ahora establecidos y reconocidos por la ley (y por la práctica) en la mayoría de sociedades. Sin embargo, hay muchos lugares del mundo en los que las mujeres seguimos enfrentando múltiples obstáculos que nos impiden gozar plenamente de muchos de nuestros derechos (Asia Forum, p. 81).

En este sentido, resulta clave la diferenciación (planteada por el movimiento feminista) entre igualdad real e igualdad formal.¹¹ Bajo una concepción liberal de igualdad, deben

⁹ A diferencia de los hombres, quienes quizás justamente por el señalado temor, apenas en los últimos años han comenzado aisladamente a preocuparse por el tema.

¹⁰ “En una simplificación brutal, es posible describir la historia de los derechos de las mujeres como un proceso circular. Un primer período de igualdad entre los sexos parece haber precedido a un largo período de regresión al que luego siguieron esfuerzos por recuperar parte de la igualdad perdida. / Al describirse como descendente la tendencia general en el reconocimiento por parte de la sociedad de la igualdad de la mujer, quedan ocultos sus esfuerzos por dar lucha ante la desigualdad de la que es víctima... Las mujeres mártires son muy poco conocidas, pero en todas las sociedad y en todas las épocas hubo mujeres que abrieron caminos. Por ejemplo, Fatimih Umm Salamih, que vivió en Persia en el siglo XIX. Nació en 1817 y pasó a ser conocida como Tahirih (la Pura). Desafió las reglas de su tiempo, que relegaban y mujeres. Fue asesinada en 1852 y su cuerpo fue arrojado a un pozo que luego se llenó con piedras. A pesar de todo, no lograron callarla; sus últimas palabras fueron “[m]ántenme si quieren, pero no podrán detener la emancipación de la mujer”. / En el período moderno, las mujeres participaron activamente del movimiento laborista. / En 1918 se desencadenaron los Motines del Arroz en Japón cuando las trabajadoras del puerto se negaron a cargar arroz y se les unieron otros trabajadores, lo que condujo a una larga lucha y a una crisis política. En china en 1922 varios miles de mujeres en 70 fábricas de seda de Shanghai organizaron un huelga importante organizada por trabajadoras chinas. En India y Sri Lanka, luego de la Primera Guerra Mundial, las trabajadoras mujeres participaron activamente de los movimientos y huelgas militantes en el sector industrial. ... [Las] activistas más militantes del Sindicato de Ceilán, que organizó huelgas en Sri Lanka en la década de 1920, eran trabajadoras mujeres de Colombo; se vestían de rojo, [y] eran las más clamorosas de tod[a]s [las] huelguistas... En Irán, Egipto y Turquía las mujeres se unieron a los hombres en la formación de grupos políticos de izquierda y sindicatos a pesar de la represión y las condiciones adversas para la movilización de gente”: Asian Forum, p. 82.

¹¹ Como relación de similitud, la filosofía feminista distingue entre relaciones horizontales y verticales implícitas en el concepto. La igualdad “entre” hace alusión aun a relación de similitud recíproca en cuanto se

crearse las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales que permitan a los individuos tener acceso igual a la educación, la salud, el empleo etc. En su acepción más estrecha, debe abolir los obstáculos que se yerguen frente a la igualdad de oportunidades con base en una discriminación sexual implícita o explícita: una vez creadas las oportunidades, depende de los individuos el que las utilicen; según este punto de vista, si los resultados son diferentes, se debe a una utilización desigual de las oportunidades. Esta posición ha sido criticada por feministas que sostienen que los hombres y las mujeres no compartimos el mismo punto de partida. Mientras persistan los roles de género existentes y no se alteren estructuras tales como la división de trabajo por género, las mujeres y los hombres tendremos diferentes puntos de partida y, por consiguiente, no tendremos igualdad de oportunidades (Deere, p. 24).

La posibilidad de las mujeres de gozar de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales está relacionada con el ejercicio efectivo de su derecho a la igualdad¹², con la superación de la discriminación. La discriminación basada en la ideología de género y el patriarcado no fue, en un principio, parte de la agenda de la actividad de derechos humanos. La exclusión de la discriminación sexual y la violencia contra la mujer se debió, en parte, a que no se consideraba la opresión de la mujer como un hecho político. La subordinación femenina se encontraba tan arraigada que incluso hoy en día hay sectores que la siguen considerando como algo inevitable o natural y no una realidad construida que los intereses, ideología e instituciones patriarcales se encargan de mantener (Asian Forum, p. 82). Una verdadera igualdad o igualdad material¹³ requiere, además de otros factores,

establece horizontalmente, entre individuos de un mismo nivel. Al contrario, la “igualdad con” es unidireccional y, en medida en que necesita un modelo para seguir, implica jerarquías y dependencias (relaciones verticales). Lo que ha preocupado al movimiento feminista es que en la lucha por la igualdad de género las mujeres se vean sometidas a un modelo en el que el paradigma de lo humano sea definido en términos masculinos. Este punto estuvo en eje del debate “igualdad versus diferencia” que dominó las inquietudes teóricas feministas en la década de los setenta y comienzos de los ochenta. Como respuesta al debate de “igualdad versus diferencia”, desde los años ochenta las feministas han hecho mucho énfasis en la diferencia entre “igualdad con” e “igualdad entre”, subrayando que la meta es la última (Deere, pp. 22-23).

¹² La comprensión integral de los derechos humanos no permite su fraccionamiento. Como consecuencia de la naturaleza indivisible de los derechos humanos, la violación de uno de ellos acarrea el quebrantamiento de muchos otros.

¹³ Igualdad “entre”.

autonomía en la capacidad de escoger y decidir entre alternativas y mismas posibilidades y capacidad para ejercer poder y autoridad (Deere, p. 29).

Difícilmente se puede alcanzar autonomía y poder si de manera fáctica la sociedad establece patrones de comportamiento diferentes para hombres y mujeres¹⁴. Este tipo de situaciones impone severas limitaciones a la posibilidad de conceder un trato igualitario a las mujeres. Además, la división entre las esferas pública y privada constituye la base de toda forma de discriminación contra la mujer. La primacía del rol biológico y reproductivo en la definición de la identidad de la mujer y su rol en la sociedad se ve reforzada por normas sociales y culturales que imperan prácticamente a nivel global. Estas actitudes están articuladas en muchos sistemas y marcos jurídicos diferentes. En consecuencia la capacidad de la mujer de gozar de sus derechos económicos y sociales se ve a menudo limitada por la dependencia económica y las actitudes sociales que afirman su status “secundario”, “subordinado” en la sociedad. En este sentido, el derecho a un trato igualitario respecto del que reciben los hombres en lo que se refiere a asuntos domésticos y familiares resulta esencial para la libertad económica y social de la mujer.¹⁵ Dado que los derechos civiles y políticos fueron en un inicio el foco principal de los esfuerzos por los derechos humanos, se tendió por mucho tiempo a poner énfasis en la obligación negativa del estado de abstenerse de actuar, a diferencia de su obligación positiva de intervenir. Esto, a su vez, reforzó la dicotomía entre lo público y lo privado (se esperaba que el estado se abstuviera de interferir en el ámbito privado)¹⁶ (Asian Forum, p. 84). Sin embargo:

¹⁴ Esta situación se ha visto reflejada, por ejemplo, en el hecho de que la muchos de los instrumentos de derechos humanos han definido a la mujer en términos de sus responsabilidades maternas (Asian Forum, p. 84).

¹⁵ El hecho de que prácticamente todas las reservas hechas a la Convención de la Mujer se relacionen con el espíritu de la Convención, que llama a un cambio en la desigual relación de poder entre hombres y mujeres en el ámbito privado, es un claro testimonio de la resistencia que enfrenta esta área de los derechos humanos de mujeres y hombres (Asian Forum, p. 84).

¹⁶ Algunos teóricos consideran que el énfasis puesto en limitar el poder del estado determinó que por largo tiempo se considerara a la desigualdad entre un género y otro como un tema que se encuadraba dentro de la política de desarrollo y no como parte de las obligaciones afirmativas que tiene un estado en materia de derechos humanos (Asian Forum, p. 84). Sin embargo, esta afirmación resulta contradictoria: es clara (al menos desde la expedición del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) la estrecha relación existente entre políticas públicas (inclusive las relacionadas con desarrollo) y derechos humanos, en particular en lo que se refiere a derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

...the private family is an incoherent ideal... Both the market version and the family version of protective intervention argument presuppose that it would be possible for the state to remain neutral, but present reasons that the state should not do so... As long as proper safeguards exist, state intervention can be useful – an important force for good... (Olsen, pp.185 - 188)

En este contexto el principio de la universalidad¹⁷ –según el cual los derechos humanos corresponden a todos los seres humanos por igual- es un concepto de suma importancia dentro de la lucha por los derechos de género, especialmente si se considera que muchas prácticas consuetudinarias, tradiciones y creencias¹⁸ relegan a la mujer a un status secundario (Asian Forum, p. 85). Ciertamente, a 50 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se presenta una profunda controversia, esencialmente en países no occidentales, desafiando la universalidad de los principios de derechos humanos en terrenos de diversidad cultural y religiosa¹⁹. En este contexto existe un creciente conciencia de la necesidad de promover una nueva y verdadera aproximación a los derechos humanos que no imponga valores sobre determinados grupos de personas. Sin embargo, aunque es

¹⁷ Se entiende por universalidad el proceso histórico por el cual los derechos humanos se volvieron válidos y exigibles en todas partes. La universalidad se contrapone a la idea relativista de que “nada es bueno o nada es malo para todos los seres humanos” o que “nada sirve y nada deja de servir al bienestar de todas las personas” porque los seres humanos no son todos iguales. Al contrario, profesa, en un cierto sentido que el relativismo trae en sí una idea conformista de que los seres humanos poseen determinadas características inmutables y que por eso en nada adelantarán los derechos humanos para mejorar su naturaleza humana (Benvenuto, p. 87).

¹⁸ Esto sucede, por ejemplo, en Pakistan como se desprende del pasaje citado a continuación: “Discriminatory laws combined with harmful customary laws and practices deny women their human rights in Pakistan. Hudood Ordinances: A set of Islamic penal laws introduced by the former military ruler, General Zia ul-Haq, in 1979 as part of his campaign to Islamicize Pakistan’s legal system. These laws criminalize rape, adultery and fornication, and prescribe punishments such as stoning to death and public flogging. The Hudood Ordinances does not make marital rape a crime and deters victims of sexual assault from seeking redress by exposing them to prosecution for adultery or fornication. The testimony of a woman is given half the weight of a man. Qisas (retribution) and Diyat (compensation) Ordinance: These laws make it possible for crimes of honor to be pardoned by relatives of the victim and assess monetary compensation for female victims at half the rate of male victims”: <http://www.hrw.org/campaigns/pakistan/>, 30 de Marzo de 2005, 11:05

¹⁹ Fatou Sow -professor de Sociología de la Université Cheikh Anta Dioph, miembro del “Groupe de Recherche sur les Femmes et les Lois au Senegal”, y asociado de la red “Women Living Under Muslim Laws-reconoce: “The issues of human rights, democracy and citizens’s participation have never been debated so much as they are today –both internationally, and in Africa... Topical concerns now seem to consist in youngsters starting to challenge the authority of elders, especially where new ideas about female identity are challenging ideas about male identity...The status of women is an issue which is at the heart of people’s ideas about society and culture, and it is hence at the heart of the confrontations between Islam and modernity, between ideas about a Muslim “Africanness” and Westernisation. Fundamentalist forces criticize the concept of modernity, which they say is imposed...”: Sow, p. 69.

legítima una redefinición del principio de universalidad, un relativismo completo de valores sin un acuerdo común respecto a determinados principios básicos de los derechos humanos puede llevar a la fragmentación y conflictividad (Geneviève). Si bien el respeto por la diversidad y por las variadas formas de expresión e identidad cultural deben guiar la adhesión a los principios humanos, es necesario propugnar la transformación de prácticas y creencias que en distintos grados sean denigrantes para el ser humano (Asian Forum, p. 85). El derecho al libre ejercicio de prácticas culturales, como todos los demás derechos, encuentra sus límites jurídicos en los bienes constitucionales tales como la dignidad de la persona, la salvaguardia del orden público y la paz social, el libre desarrollo de la personalidad, y el estado social y democrático de derecho.²⁰ En este sentido se han pronunciado diversos organismos internacionales. Por ejemplo, respecto al Estado de Benín, el Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU señaló en el 2002:

8. El Comité observa que la prevalencia en el Estado Parte de determinadas tradiciones, costumbres y *prácticas culturales*, en particular las que figuran en el Código Consuetudinario de Dahomey de 1931, es la fuente de importantes discriminaciones contra las mujeres y las niñas y les impide el ejercicio pleno de [sus] derechos...

12. El Comité lamenta la insuficiencia de las medidas adoptadas por el Estado Parte para combatir la práctica persistente de la mutilación genital femenina²¹, cuyas víctimas son generalmente las mujeres jóvenes y las niñas.

En el pasado, ciertos organismos de Naciones Unidas se abstuvieron de condenar abiertamente la práctica de la mutilación de los genitales femeninos con el argumento de la “especificidad cultural” (se concentraban solamente en los efectos perjudiciales que la práctica tenía sobre la salud). Sin embargo, luego de la Conferencia de Viena en 1993 y de la declaración internacional sobre la violencia contra la mujer, la ONU, la OMS, UNICEF y otras organizaciones plantearon su firme oposición a la práctica por ser esta violatoria de

²⁰ http://www.manosunidas.org/publicaciones/folletos/n3/n3p09_.htm

²¹ La Organización Mundial de la Salud ha definido a la mutilación genital femenina como: “any procedure that involves partial or total removal of the external female genitalia or other injury to the female genital organs for cultural or non-therapeutic reasons. This involves surgical removal of parts of the clitoris, labia minora and labia majora”. La OMS estima que más de 130 millones de niñas y mujeres han sido sometidas a este tipo de procedimientos: Whitehorn, Ayonrinde y Maingay.

los derechos de la mujer (Asian Forum, p. 94). En el precitado informe del Comité de la ONU sobre la situación de los derechos humanos en Benín además:

13. El Comité deplora los escasos progresos que el Estado Parte ha realizado en su lucha contra algunas prácticas que impiden a las mujeres y las niñas el ejercicio de los derechos que les reconoce el Pacto. Se trata concretamente de la poligamia y de los matrimonios precoces y forzados de las muchachas...

25. El Comité... toma nota con viva preocupación de la *preferencia cultural* que se da, en materia de educación, a los niños varones...

32. El Comité exhorta al Gobierno a que prohíba las prácticas consuetudinarias que atentan contra los derechos de la mujer y a que tome medidas enérgicas para combatir por todos los medios esas prácticas y *creencias*, por ejemplo mediante programas de educación en que intervengan los jefes tradicionales.²²

El ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de género implica para mujeres y hombres el acceso a *nuevas* posibilidades familiares, laborales y académicas, oportunidades que no pueden verse limitadas sobre la base de prácticas culturales ni creencias religiosas. En este sentido la “Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones” (Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de noviembre de 1981 [resolución 36/55]) establece:

Nada de lo dispuesto en la presente Declaración se entenderá en el sentido de que restrinja o derogue ninguno de los derechos definidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos internacionales de derechos humanos (Artículo 8)

Por lo tanto, el ejercicio del derecho a la cultura y la libertad de culto no pueden en ningún caso constituirse en mecanismo atentatorio del ejercicio de otros derechos fundamentales. Al ser el propósito de los derechos humanos garantizar la convivencia pacífica, cada persona está obligada a reconocer límites en el ejercicio de sus derechos y a permitir que los demás puedan disfrutar de los suyos propios²³. Cuando las mujeres invocamos la

²² En el citado informe el Comité expresó además su preocupación respecto la práctica del “vidomégon”, o la colocación de niños en familias en calidad de sirvientes, donde demasiado a menudo son víctimas de malos tratos, violencia y explotación; manifestando así su censura a toda práctica cultural que atente contra el libre ejercicio de derechos fundamentales.

²³ En el goce de los derechos humanos todas las personas tenemos limitaciones que se derivan de los siguientes deberes: no abusar de los propios derechos, respetar los derechos ajenos, no alterar el justo orden

universalidad²⁴ de los derechos humanos demandamos que se reconozca nuestra “humanidad”. Este principio, ciertamente, va de la mano de la “inalienabilidad” de los derechos humanos, es decir, la imposibilidad de que cualquiera abdique o renuncie a sus derechos humanos²⁵.

El derecho a la igualdad de género, como todo derecho humano, es universal e inalienable. Sin embargo, como he señalado, este no ha encontrado una eficacia real en nuestro medio, al igual que en muchas sociedades alrededor del mundo. Entre los elementos claves que se han reconocido como obstáculos para alcanzar la igualdad²⁶ de género están: la división del trabajo por género que gobierna la producción y la reproducción; la exclusión de la mujer de la toma de decisiones y del ejercicio del poder; y el acceso desigual de las mujeres a los recursos. Como la subordinación de la mujer parece natural en una ideología patriarcal, es difícil que el cambio irrumpa espontáneamente de la condición de subordinación. Por lo tanto resulta indispensable crear las condiciones necesarias para que mujeres y hombres, estén en condiciones de definir su propio destino: darles “poder” sobre sí mismas. El empoderamiento sólo puede ser inducido si primero se ha creado conciencia sobre la discriminación de género. Este proceso implica “la alteración radical de los procesos y las estructuras que reproducen la posición subordinada de la mujer como género” (Deere, pp. 28 a 32). El empoderamiento es una precondition de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Deere, p. 23).

público, cumplir con las obligaciones que señala el orden jurídico establecido: <http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/DefP.106.html#anchor345535>

²⁴ Principio según el cual, como he señalado, los derechos humanos se aplican a todas por el hecho de ser humanas: Chomsky

²⁵ Evidentemente también implica la prohibición de que cualquier persona pretenda privar a otra de sus derechos humanos. Chomsky

²⁶ Existen teóricas que rechazan la utilización al término “equidad” en este tipo de contextos: La equidad se refiere a la imparcialidad, o lo que se considera justo de acuerdo con los valores dominantes de una sociedad. Uno de los problemas que plantea la definición de la equidad de género es que la mayor parte de las teorías sobre la justicia no tienen en cuenta los roles de género y la familia. En el período posterior al debate en torno a la “igualdad versus diferencia” se produjo un consenso entre las feministas respecto a que las relaciones de género se tienen que transformar para lograr la equidad de género y una verdadera igualdad entre hombres y mujeres (Deere, p. 27 y 28).

La no discriminación, como uno de los principios básicos de los derechos humanos, y el empoderamiento como requisito para la eficacia del derecho a la igualdad de género, concierne tanto a mujeres como a hombres. Indudablemente:

To debate women's issues is also to debate the question of male identity (Sow, p. 75)

Al respecto, cabe señalar que, de hecho, en reconocimiento precisamente a la importancia del derecho fundamental a la igualdad de género, los hombres también están empezando a movilizarse como seres pertenecientes al género masculino²⁷. Pero no todos los hombres que se mueven, lo hacen en la misma dirección ni por las mismas razones: por una parte actúan los “defensores de los derechos masculinos” frente a alegadas “iniquidades” legislativas y sociales que se están cometiendo contra los hombres. Por otro lado, se pronuncian los defensores de la *lucha por la igualdad* de las personas y contra la discriminación que han sufrido las mujeres que, ponen además, el acento en la búsqueda de la condición masculina como vía de liberalización personal del nuevo hombre. Sus posturas son extremadamente diferentes (Asociación de Hombres por la Igualdad de Género²⁸, “Por qué se mueven los hombres”, 03-12-2001).

Los defensores de los derechos masculinos, ponen el acento en las supuestas “injusticias” que sufre el hombre moderno frente al avance de las mujeres. No ven que la violencia de género, por ejemplo, afecte más a las mujeres que a los hombres, como tampoco ven que la mujer esté sufriendo, aún hoy, algún tipo de discriminación en razón de género. Ven en los efectos negativos para el varón de la acción afirmativa y de leyes²⁹ promulgadas en las últimas décadas del Siglo XX en los países occidentales. Los defensores de la lucha por la igualdad, en cambio, hacen hincapié en la aplastante realidad social en la que nos movemos; una situación de clara discriminación (histórica y actual) de la mujer. No

²⁷ Las asociaciones de hombres igualitarios se iniciaron en España con dos artículos de Joseph Vicent publicados en la revista “El Viejo Topo” en los años 1974 y 1979. Los primeros grupos datan de 1985. Hoy en día existen alrededor de 20 colectividades de tal naturaleza (solo en España), entre grupos de hombres, sociedades sexológicas, asociaciones y administración pública, que dan soporte al andamiaje de este aún débil movimiento social (Asociación de Hombres por la Igualdad de Género, “Un poco de historia”, 09-06-2003).

²⁸ De aquí en adelante: AHIG.

²⁹ A favor de las mujeres.

hacen, por tanto, una guerra contra las mujeres por la acción afirmativa. Están conscientes de que esta no sería una respuesta *proporcionada* (AHIG, “Por qué se mueven los hombres”, 03-12-2001), aun cuando consideran que los hombres también son víctimas en muchos sentidos de esta estructura social que otorga al macho la obligación de dominar y proveer. Rechazan, eso sí, la idea de culpabilidad: se niegan a sentirse culpables de los horrores históricos de la sociedad patriarcal, aunque asumen la responsabilidad en no seguir reproduciendo conductas y actuaciones sexistas. Señalan que si bien todos hemos sido educados en el patriarcado (hombres y mujeres), somos responsables si lo mantenemos en nuestras vidas. Promueven así:

... la importancia de [la] búsqueda interior del nuevo hombre... necesitamos hacer un recorrido personal dentro de nosotros mismos para modificar tantísimas estructuras y referentes que se nos han inculcado y, sobre todo, para eliminar nuestros miedos. Hemos cambiado el miedo por la esperanza y la ilusión que nos provocan las conquistas de las nuevas libertades que aparecen ante nosotros (AHIG, “Por qué se mueven los hombres”, 03-12-2001).³⁰

Lamentablemente, la inmensa mayoría del colectivo masculino está aún lejos de estas sensibilidades³¹ y de tener la más mínima conciencia de la cuestión de género como forma de analizar la realidad o articular sus necesidades y pretensiones (AHIG, “Por qué se mueven los hombres”, 03-12-2001). Precisamente por eso, el hecho que haya hombres movilizándose constituye un mensaje importante para la sociedad; un llamado a señalar en lo evidente: (1) los hombres también pierden con el machismo y, (2) si buscamos superar el sexismo, no es suficiente el establecimiento de medidas de protección para la mujer. Siendo el hombre quien se encuentra en una situación de poder, es precisamente la mentalidad masculina la que debe cambiar. Solo así podrá la colectividad en su conjunto

³⁰ A nivel local, también existen “hombres igualitarios”, aunque desgraciadamente no suficientes. Tal es el caso de Héctor Abad, quien reparó en los nuevos retos de los hombres frente a las mujeres que son capaces de superar las expectativas sociales machistas. El artículo “Elogio a la Mujer Brava” del citado autor, se encuentra en el Anexo 10 de esta Tesina. Recomiendo su lectura.

³¹ Cabe señalar que el movimiento masculino es una realidad aún incipiente y muy débil. En España, por ejemplo, parece existir solo un 1% de hombres igualitarios dentro del total de la población masculina: Asociación de Hombres por la Igualdad de Género “Qué se puede hacer con el 1%”, 23-02-2004. Por eso, entre otros motivos, es necesaria la conscientización no solo del *daño* que se hace las mujeres (con lo cual, de paso, se refuerza la imagen de *pobrecitas, hay que protegerles, es nuestro papel como hombres que somos superiores*) sino también de lo danino que es para los *hombres* la perpetuación del esquema machista y las consecuentes ventajas para ellos de un eventual cambio.

concebir lo dañina que es la estructura machista y será posible alcanzar la tan anhelada *igualdad de género*.

Para las asociaciones de hombres por la igualdad de género los grandes objetivos o líneas de actuación que habría de llevar toda política contra la violencia de género (y en función de la igualdad entre mujeres y hombres) deberían situarse en torno a las siguientes ideas: (1) protección policial y judicial impidiendo que se produzcan situaciones de violencia sobre las mujeres; (2) protección social de las víctimas; y (3) fomento de valores igualitarios y antisexistas en el conjunto de la sociedad en el entendimiento de que éstos, son la base que genera y posibilita el entorno de violencia hacia las mujeres. Los dos primeros objetivos inciden en la evitación de los hechos y circunstancias que se derivan de la situación de sexismo y discriminación hacia las mujeres. Evidentemente, los dos primeros tratan sobre lo *urgente*, y el último sobre el *origen causante de estos males*. (AHIG, “Violencia de Género: En busca de una solución”, 23-04-2004)

La construcción imaginaria del género, a partir de las conversaciones cotidianas, toma con frecuencia imágenes culturales como insumos; esto es dichos, frases e íconos que han servido para definir a las mujeres y a los hombres y para organizar sus relaciones en la tradición cultural a la que pertenecemos (García, p. 97). La discriminación en razón de género proviene de los esquemas sociales que nos definen. No basta con proveer atención a las víctimas: son necesarias además medidas encaminadas hacia cambios estructurales. Es necesario el cambio de las amplias bases sociales que conforman lo que, comúnmente, denominamos como Patriarcado. Es preciso combatir aquellas actitudes, valores y circunstancias que favorecen o se sustentan en la idea de la superioridad de los hombres sobre las mujeres. Para contrarrestar la socialización sexista se requiere de la utilización de estrategias (a largo plazo o temporales, según el caso) de sensibilización institucional y social (AHIG, “El Debate sobre la Ley Integral y sus Entresijos”, 21-06-2004).

B. LOS EFECTOS DEL SEXISMO: DE LO PSICOLÓGICO A LO JUDICIAL

La segregación sexual es un hecho que se manifiesta en distintos ámbitos:

Social science research has documented, and casual observation confirmed, that men work mostly with men, doing “men’s work”, and women work mostly with women, doing “men’s work.” We know also the serious negative consequences segregation has for women workers. Work traditionally done by women has lower wages, less status, and fewer opportunities for advancement than work done by men (Shultz, p. 361).

Desde un punto de vista psicológico, existe amplia evidencia experimental que indica que las mujeres estamos sometidas a evaluaciones con prejuicio de género y que nuestro rendimiento en tareas de tipo “masculino” es frecuentemente devaluado y nuestra aptitud denegada (véase Swim, Borgida, Maruyama, & Myers, 1989, para una reseña). Estas evaluaciones sesgadas han sido atribuidas a una distorsión cognitiva en el sentido de perpetuar expectativas negativas de la mujer. Se cree que las expectativas negativas resultan de la inconsistencia entre percepciones estereotípicas de lo que son las mujeres y las cualidades que se consideran necesarias para realizar un trabajo típicamente masculino (Dipboye, 1985; Heilman, 1983, 1995). El prejuicio parece florecer en situaciones en las cuales hay ambigüedad sobre la calidad del rendimiento y donde fácilmente puede ocurrir una distorsión cognitiva (Heilman, 1995, 2001; Nieva & Gutek, 1980; Tosi & Einbinder, 1985). Sin embargo, a veces los logros de una mujer son clara e irrefutablemente excelentes. En este caso, la tendencia a distorsionar se restringe: al haberse visto sobrepasadas las expectativas, se reconoce el éxito, y la mujer es aceptada como competente. (Heilman et al, p. 416).

Por otra parte, un reciente seguimiento al progreso de 30.000 gerentes corporativos indicó que la mujer a niveles más altos en la jerarquía administrativa recibía decididamente menos promociones que los hombres comparables (Lyness & Judiesch, 1999). Estos datos sugieren que aún cuando son exitosas, las mujeres pueden ser vulnerables a juicios sesgados. La investigación realizada por Heilman, Wallen, Fuchs y Tamkins abordó este problema. Mediante diversos experimentos, Heilman y sus colaboradores, lograron comprobar que a pesar de que probablemente desvirtúe las percepciones sobre su

incompetencia, el éxito de una mujer puede crearle nuevos problemas al instigar rechazo social. (Heilman et al, p. 416).

Clave para tal argumentación fue la naturaleza dual de los estereotipos de género. Se ha comprobado que los estereotipos de género no solamente son descriptivos sino también preceptivos. Esto quiere decir que los estereotipos de género no solamente denotan diferencias en cómo son en realidad las mujeres y los hombres sino también denotan las normas de comportamiento que son adecuadas a cada uno –a cerca de cómo las mujeres y los hombres “deberían ser” (Burgess & Borgida, 1999; Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Rudman & Glick, 2001). Hay una superposición sustancial entre el contenido de los elementos preceptivos y descriptivos de los estereotipos de género, en situaciones en que el comportamiento que es prescrito está directamente relacionado con los atributos que son positivamente valorados en cada sexo. En consecuencia, los rasgos comunes socialmente sensitivos y de orientación al servicio, por los cuales las mujeres son positivamente valoradas (Eagly & Mladinic, 1989; Eagly, Mladinic, & Otto, 1991), son una parte central de su evaluación, del modo en que el entorno social espera que se comporten (“deberían”). Pero los preceptos de género también incluyen aquellas conductas que “no deberían” ser ejecutadas en función de su género. Para las mujeres, éstos típicamente incluyen comportamientos asociados con los hombres, los cuales socialmente se consideran como incompatibles con los comportamientos considerados deseables para las mujeres. Por lo tanto, los comportamientos agresivos y rudos, orientados hacia los logros (por los cuales los hombres son tan positivamente valorados) son típicamente prohibidos para las mujeres. (Heilman et. al, p. 416).

Cuando una mujer es reconocida como exitosa al realizar trabajos de tipo masculino, se piensa que tiene, por definición, los atributos necesarios para ejecutar efectivamente aquellas tareas y responsabilidades requeridas. Pero son esos mismos atributos los que violan las normas “preceptivas” de género. De tal manera que a pesar de que hay un buen ajuste entre lo que se percibe que una mujer debe ser y lo que se piensa que el trabajo requiere, hay un mal ajuste entre lo que se percibe que “debe ser” una mujer y el concepto de lo que ella debería ser. Además, como en otros comportamientos anti normativos, esta percepción de violación del precepto estereotípico probablemente provocará desaprobación

y consiguientes castigos (Cialdini & Trost, 1998). En verdad la construcción del *miedo al éxito*, tan popular en los setentas (Horner, 1970, 1972), estuvo basado en la idea de que la motivación de la mujer en situaciones de logro estaba inhibida por su miedo a ser desaprobada por no ser femenina (Heilman et. al, p. 417).

Las penalidades para las mujeres que violan los preceptos estereotípicos de género por ser exitosas reciben censura social. Las conclusiones de las investigaciones indican que las mujeres que se comportan de manera típicamente reservada para los hombres (“masculina”) son menos “atractivas” socialmente que los hombres que se comportan de manera similar o que mujeres que se comportan más en línea con las normas preceptivas (más “femeninas”). Por lo tanto, podría pensarse que el mero reconocimiento de que una mujer ha alcanzado el éxito en una tarea tradicionalmente masculina producirá inferencias de que ella se ha involucrado en un comportamiento “contrario a la norma” y por lo tanto podría causar, igualmente, consecuencias negativas (Heilman et al, p. 417). De hecho existen estudios que señalan que el éxito puede ser costoso para las mujeres en términos de aprobación social. Las mujeres competentes comparadas con hombres competentes han sido descritas como frías (Porter & Geis, 1981; Wiley & Eskilson, 1985) y no deseables como miembros de un grupo de compañeros (Hagen & Kahn, 1975) y se ha encontrado que producen señales visibles de afecto negativo (Butler & Geis, 1990). También, las gerentes exitosas han sido descritas como gravemente carentes en los planos interpersonales (por ejemplo amargadas, conflictivas, egoístas, traicioneras y engañosas) en comparación con gerentes similarmente exitosos (Heilman, Block, & Martell, 1995; Heilman, Block Martell, & Simon, 1989).

Los resultados de estos estudios apoyan la idea de que el éxito de una mujer en áreas tradicionalmente reservadas a los hombres puede dar lugar a castigos sociales, que ocasionan que sean antipáticas y sean vistas de manera negativa. Estos resultados también son sugestivos acerca de la naturaleza de las caracterizaciones negativas probablemente resultantes. Cuando las mujeres violan las prescripciones de género por ser exitosas en áreas que no son tradicionalmente parte de su “dominio”, parece que se proyectan en una luz que no solamente es negativa sino que también es la antítesis del estereotipo tradicional de mujer y las concepciones de cómo deberían ser. Esto es, el logro de éxito parece

provocar una reacción “boomerang”, en cuanto las mujeres exitosas son vistas como poco comunes y hostiles en sus tratos con otros. (Heilman et. al., p. 417).

Los resultados de los estudios realizados por Heilman, Wallen, Fuchs y Tampons firmemente apoyaron las hipótesis de que, (a) cuando se reconoce el éxito de una mujer, ésta es menos apreciada y más desacreditada personalmente que los hombres equivalentemente exitosos; (b) que estas reacciones negativas ocurren solamente cuando el éxito es en un campo que tiene distintivamente carácter masculino; y (c) que el sentir que no es apreciada puede tener resultados que afectan la carrera tanto en la evaluación general como para las recomendaciones que se relacionan con la asignación de recompensas organizativas. Estos resultados apoyan la idea de que los estereotipos de género pueden provocar prejuicio en los criterios de evaluación de mujeres aún cuando estas mujeres se han probado a sí mismas como exitosas y han demostrado su competencia³² (Heilman et. al, p. 416).

Heilman, Wallen, Fuchs y Tampons comprobaron, en los referidos estudios, que las mujeres exitosas comparadas con hombres exitosos son calificadas como menos agradables y más hostiles en el plano interpersonal cuando el trabajo es de tipo masculino pero no cuando el trabajo es neutral o de tipo femenino. El hecho de que las reacciones negativas hacia las mujeres exitosas ocurriera solamente cuando el trabajo era de tipo masculino, pero no cuando era un trabajo femenino o de tipo neutral, argumenta la idea de que estas reacciones negativas se derivan de una desaprobación por la violación de “normas” basadas en

³² En el precitado estudio experimental las mujeres fueron consideradas menos competentes y caracterizadas como “menos orientadas hacia los logros” que los hombres solamente cuando hubo ambigüedad en cuanto a cuán exitosas habían sido. Cuando el éxito de las mujeres fue explícito, no hubo diferencias discernibles en estas caracterizaciones. Sin embargo, cuando el éxito fue explícito, hubo diferenciación entre mujeres y hombres respecto a la manera como eran consideradas en cuanto a las relaciones interpersonales, siendo las mujeres consideradas mucho menos agradables y más hostiles en el plano interpersonal. Por lo tanto, ser exitosas no necesariamente pone fin a los problemas para las mujeres que tienen trabajos tradicionalmente masculinos. Estos resultados también apoyan la idea de que el prejuicio de género puede derivar de propiedades perceptivas al igual que descriptivas de los estereotipos de género (Heilman et al, p. 420). Cabe señalar que las mujeres, quienes fueron calificadas menos competentes y menos orientadas hacia los logros (en comparación con los hombres) cuando la información sobre su éxito era ambigua, también fueron calificadas como menos hostiles a nivel interpersonal. Esto no es una sorpresa dada la “bondad” de la mujer descrita en el estereotipo descriptivo (Eagly & Mladinic, 1989; Eagly et.al., 1991). Por otra parte las mujeres reconocidas como exitosas son vistas no meramente como indiferentes a otros sino directamente descorteses. (Heilman et. al. p. 417).

estereotipos. El éxito para la mujer aparente es aprobado, excepto si se trata de una área considerada “fuera de límites” para ella (masculina). (Heilman et al. p. 417).

Esta información invitaría a reflexiones respecto a la posible asimetría de los castigos por violaciones de los “preceptos de género”. Los hombres exitosos que ocupan puestos de tipo femenino parecieron evocar el mismo tipo de calificaciones negativas que fueron dirigidas a mujeres exitosas que ocupan trabajos del tipo masculino, y también fueron escogidos menos a menudo que las mujeres como personas que los sujetos consideraron más agradables. Sin embargo, esta aparente negatividad hacia los hombres no fue exclusiva para los trabajos de tipo femenino. También se evidenció en condiciones de trabajo de tipo neutral. Un patrón similar de resultados en condiciones de tipo de trabajo femenino y neutro indica que la negatividad observada hacia los hombres no era en realidad una reacción hacia las violaciones preceptivas del género hechas por los hombres sino más bien parte de una tendencia general de nuestros sujetos a reaccionar más favorablemente a las mujeres que a los hombres (excepto cuando el trabajo era de tipo masculino). Tales hallazgos por lo tanto sugieren que el no actuar de acuerdo con las “normas del estereotipo” de género no produce desaprobación social para los hombres, o que si lo hace, esa desaprobación toma una forma diferente de la que adopta para las mujeres y por lo tanto no fue evidente en el precitado estudio (Heilman et. al). Este último punto es necesario tomar en cuenta, pues al diferir la violación “normativa” de un hombre³³, los castigos que conlleve pueden no ser los mismos que en el caso de las mujeres. En lugar de dar como resultado una aversión, por ejemplo, la violación puede resultar en falta de respeto. Este razonamiento es consistente con el trabajo realizado por Rudman y sus colegas (Rudman, 1998; Rudman & Glick, 1999, 2001). Los primeros dos estudios demostraron la negatividad manifiesta hacia las mujeres exitosas que se desvían de los preceptos normativos y no se ajustan a los deberes de los estereotipos de género. (Heilman et. al, pp. 417-423).

Heilman et al estudiaron el efecto de la desaprobación sobre cómo los individuos son evaluados y sobre los tipos de recomendaciones hechas acerca de cómo deberían ser

³³ No es de deberes comunales sino de deberes representativos: Heilman: p. 417-425.

tratados en un ambiente de trabajo. La premisa detrás de este estudio fue que las personas que no gustan están en seria desventaja cuando se las evalúa y se distribuyen premios. Además, sostenemos que estas reacciones negativas hacia individuos que no gustan resultan independientemente de la razón por la que no gustan. Es decir, mujeres y hombres que no gustan deberían sufrir similarmente. Sin embargo son solo las mujeres, no los hombres, para quienes el éxito en el trabajo lleva a que no gusten. En esta parte del estudio se manipuló información acerca de la apreciación de empleados masculinos y femeninos que habían completado recientemente un programa de entrenamiento gerencial, y se obtuvieron sus evaluaciones y las recomendaciones tanto para salario como para oportunidades profesionales especiales³⁴. La expectativa era que el aprecio afectaría el juicio aún cuando el nivel reportado de competencia de un individuo fuera muy alto, es decir, que la información sobre la habilidad de gustar tendrá un efecto importante sobre las evaluaciones generales y recomendaciones para recompensas hechas tanto para empleados masculinos como femeninos independientemente de cuán competentes sean. Los resultados sugirieron que el hecho de que uno no guste puede tener efectos perjudiciales en un ambiente de trabajo. Evidentemente, cuando se hace una evaluación y se juzga acciones de personal, la competencia no es la única consideración. Las reacciones sociales negativas hacia empleados altamente competentes puede influenciar adversamente tanto la evaluación general como las recomendaciones sobre cómo deberían ser tratados. *Por lo tanto, el no gustar es probablemente no solamente desagradable sino un impedimento para mujeres que aspiran a progresar profesionalmente.* (Heilman et al, p. 416-427).

Estos resultados son consistentes con la idea de que el afecto puede conducir a prejuicio en las evaluaciones de desempeño (Dipboye, 1985; Feldman, 1981; Ilgen & Feldman, 1983) y con la investigación que demuestra que el agrado puede interferir con la exactitud de las evaluaciones de rendimiento (Cardy & Dobbins, 1986). Sin embargo, los resultados del estudio de Heilman et al. van más allá de esto, demostrando efectos no solamente sobre la calificación de rendimiento sino también sobre la asignación de premios potenciales de la organización. Es decir, un individuo que no gusta es considerado no merecedor de

³⁴ Todos fueron individuos que trabajan a tiempo completo y por lo tanto tenían experiencia en la formación de juicios de trabajo acerca de los demás.

incrementos salariales o promociones equivalentes a las de los individuos considerados agradables, independientemente de si el individuo es hombre o mujer. Considerando que hay muchas cosas que llevan a que un individuo no guste, incluyendo un comportamiento molesto, la arrogancia, la terquedad y la mezquindad, el éxito en un trabajo no tradicional crea propensión hacia el rechazo solamente para las mujeres, no para los hombres. Esto sugiere que el éxito puede crear un impedimento adicional para la movilidad hacia arriba de las mujeres cuando han hecho todo lo correcto para subir en sus carreras (Heilman et. al, p. 416-427).

Los resultados de estos estudios apoyan la idea de que el éxito en “dominios tradicionalmente masculinos” puede tener consecuencias nocivas para las mujeres. El éxito de mujeres en estos contextos ocasiona que no gusten y que sean desacreditadas a nivel personal, en comparación con hombres equivalentemente exitosos. Más aún, los sentimientos negativos acerca de mujeres exitosas pueden tener serias consecuencias. El no gustar, afecta fuertemente las evaluaciones generales de individuos competentes y las recomendaciones para incentivos en la organización, incluyendo el salario y las oportunidades especiales de trabajo. El hecho de que los castigos por el éxito contra las mujeres fueran certeros cuando el trabajo era de tipo masculino pero no cuando era un trabajo de tipo femenino o neutral, dejan en claro que el éxito no es en sí y por sí mismo un anatema para la mujer: solamente cuando el éxito implica que han violado las normas del estereotipo de género se producen castigos sociales (Heilman, et al. p. 416-427).³⁵

Estos resultados atestiguan, además, la universalidad de las normas de estereotipo de género y la tendencia a castigar a individuos que las violan y no es en nada consistente con la opinión de que la mujer tiene menos prejuicio que los hombres al calificar a otras mujeres³⁶. Por lo tanto, el éxito en áreas no tradicionales tiene doble filo para las mujeres.

³⁵ De hecho, en ninguno de los tres estudios, de Heilman et. al., los sujetos femeninos reaccionaron de manera diferente a los blancos de estímulo como lo hicieron los individuos masculinos.

³⁶ Contrario a los resultados de algunos estudios recientes (Carli, LaFleur, & Loeber, 1995); Rudman, 1998), no se encontró en el citado estudio de Heilman absolutamente ninguna indicación de que los calificadores mujeres y hombres diferían en su indulgencia para hacer cumplir normas basadas en el género o que utilizaran diferentes estándares para determinar si el comportamiento de una mujer era inconsistente con el género: Heilman, p. 416-427.

Cuando se les reconoce como exitosas, ya no son gravadas con la imagen de ser incompetentes, pero son en cambio sometidas a rechazo social. Tal rechazo toma la forma tanto de antipatía como de detración personal, situación que puede tener consecuencias definitivas en sus evaluaciones y en las recomendaciones para asignación de premios. Las caracterizaciones interpersonales altamente negativas tienen analogías en el mundo laboral, donde los términos tales como *bitch (perra)*, *ice queen (reina del hielo)*, *iron maiden (la dama de hierro)*, y *dragon lady (dama dragón)* son invocados para describir a las mujeres que exitosamente han escalado posiciones en una empresa. Más aún, estas caracterizaciones proporcionan algo de reflexiones sobre el por qué, a pesar de su éxito, las mujeres de alta energía a menudo tienden a no avanzar a los niveles tope en las organizaciones. Como en el caso de Ann Hopkins, a quien se le impidió tener la calidad de socia en Price Waterhouse y cuyo caso fue revisado por la Corte Suprema de Estados Unidos (Price Waterhouse vs. Hopkins, 1989), las mujeres bien pueden ser aplaudidas como competentes y realizadas pero pueden ser personalmente aborrecidas. De hecho los resultados de estos estudios sugieren que no es probable que tales individuos sean consideradas como adiciones apropiadas a un equipo gerencial más alto, independientemente de sus destrezas y habilidades (Heilman et. al. pp. 416-427).

Análogas situaciones a las reacciones sicosociales previamente presentadas se han evidenciado en las actitudes de los órganos jurisdiccionales (en Estados Unidos). Por ejemplo, en la Sentencia Equal Employment Opportunity Commission vs. Sears Roebuck & Co, la corte distrital habría interpretado una situación de segregación sexual como *una expresión de las propias elecciones de las mujeres*. En ese caso el Juez concluyó que la información estadística presentada por EEOC era virtualmente intrascendente pues se basarían en la asunción de que las aplicantes femeninas a puestos de ventas estén tan “interesadas” como los aplicantes masculinos en trabajos de ventas por comisión. En el citado caso el Juez:

...credited various explanations for women's "lack of interest" in commission sales, all of which rested on conventional images of women as "feminine" and nurturing, unsuited for the vicious competition in the male-dominated world of commission selling. In the court's eyes, Sears had done nothing to segregate its

salesforce; it had merely honored the preexisting employment preferences of working women themselves (Shultz, p. 362).

De hecho:

An analysis of lower court decisions shows that the courts have relied on two mutually exclusive explanations for sex segregation in the workplace. The conservative explanation accepts the lack of interest argument...while the more liberal explanation...attributes segregation to employer "coercion". Even though these interpretations lead to different results...they share a common assumption that women form their choices about work, independently of employer action or coercion, in private pre-work realms (Shultz, p. 363).³⁷

Tal y como la Corte del Caso Sears, muchos otros jueces habrían utilizado el argumento de "las mujeres son femeninas" y que el trabajo no tradicional es "masculino" y que, por lo tanto, a las mujeres no les interesa ese tipo de trabajo. Este argumento descansa sobre la diferenciación de masculinidad y feminidad como categorías opuestas. Desde tal perspectiva, de acuerdo al órgano jurisdiccional, la feminidad se refiere a un complejo de características y aspiraciones de las mujeres que, por definición, previene cualquier tipo de interés en trabajo "para hombres". En ciertos casos se enfatizó la "masculinidad" del trabajo, haciéndose alusión a imágenes de fuerza física y suciedad. En casos relacionados con trabajos de "cuello blanco", en cambio, se hizo referencias a la "feminidad" de las mujeres, recurriendo a rasgos y valores asociados con el ámbito doméstico. En un caso la Corte habría justificado la falta de interés de las mujeres en un trabajo "masculino" como una cuestión de "sentido común". Cabe señalar que los empleadores y las cortes casi nunca invocaron los roles familiares como la razón de la falta de interés de las mujeres en trabajos "masculinos" de tipo físico. Al contrario, se hizo alusión a un concepto mucho más amplio y naturalizado de "feminidad" que se refiere a imágenes de debilidad y limpieza que tendría aplicación incluso sobre mujeres sin responsabilidades familiares. En cambio, en el contexto de posiciones ejecutivas, las cortes habrían invocado características sociales y

³⁷ "In sex discrimination cases raising the lack of interest argument, the courts have used a different interpretative framework from the one used in the early race discrimination cases. Employers have framed the lack of interest argument in two different ways. In the weaker form of the argument (the "lack of applicants" argument), the employer asserts only that women have failed to apply because they lack interest in the work. In the stronger form, however, the employer states explicitly that women are not interested in non-traditional female jobs... [I]n its stronger form, the argument is cast in terms of an almost ontological description of the "reality" of women's nature: "Women prefer traditional over nontraditional jobs, and (of course) we know why. It's because they are women": Shultz, p. 364.

sicológicas. En particular, en este tipo de casos, los empleadores invocan el rol doméstico de las mujeres para explicar su “falta de interés” en trabajos tradicionalmente “masculinos”. Las cortes conservadoras habrían aceptado este tipo de línea argumentativa (Shultz, p. 365). En el Caso Gillespie vs. Board of Education la corte explicó por qué las profesoras mujeres no querían ser promovidas a posiciones administrativas de la siguiente manera:

[M]ales who are pursuing careers in education are often the principal family breadwinners. Women..., on the other hand, have frequently taken teaching jobs to supplement family income and leave when this is no longer necessary or they are faced with the exigencies of raising a family. We regard this as a logical explanation and find as a matter of fact that there has been no discrimination in the North Rock School District (Shultz, p. 366)

En el caso Sears la Corte habría invocado la experiencia de las mujeres en la familia como una causa subyacente para la existencia de una serie de rasgos “femeninos” y valores que les llevarían a preferir trabajos de menor paga y sin comisión (Shultz, p. 366). Según la Corte:

Women tend to be more interested than men in the social and cooperative aspects of the workplace. Women tend to see themselves as less competitive. They often view noncommission sales as more attractive than commission sales, because they can enter and leave the job more easily, and because there is more social contact and friendship, and less stress in noncommission selling...(Shultz, p. 366)

En definitiva este tipo de argumentos se basa en el supuesto de que si existen diferencias físicas o si mujeres y hombres han experimentado distintas experiencias de vida, igualmente existirán diferencias en cuanto a los intereses laborales: el género lo abarcaría todo, es natural e inalterable. Las preferencias de las mujeres por trabajos femeninos serían tan centrales a la definición de la mujer misma que permanecen y serían incambiables, sin perjuicio de aquello que la mujer experimente en el trabajo. Bajo tal argumentación, ya que no existe posibilidad de cambio, los empleadores no contribuyen ni pueden contribuir en la formación de las preferencias de las mujeres (Shultz, p. 366).

De hecho, cortes conservadores (estadounidenses) habrían llegado a describir a los trabajos “de las mujeres” como más deseables que aquellos de los hombres, incluso cuando estos (los trabajos de las mujeres) fueran menos remunerados, proporcionaran menos prestigio y

menos posibilidades de desarrollo profesional que los trabajos “de los hombres”. El punto de referencia implícito en tal razonamiento es, evidentemente, la propia construcción de las cortes del punto de vista de las mujeres: ninguna corte habría descrito a un trabajo “para mujeres” como más deseable para hombres. En consecuencia, se llegaría a la conclusión de que las mujeres que trabajan eligen su propio desempoderamiento económico (Shultz, p. 367).

Este tipo de razonamiento jurisdiccional pone en evidencia la necesidad de un rol transformador de la ley para el desmantelamiento de la segregación sexual (en particular en el ámbito laboral). Una vez que nos demos cuenta de que las aspiraciones de las mujeres se forman no solamente por fuerzas sociales amorfas que operan en terrenos laborales previos, sino, principalmente por las estructuras de incentivos y relaciones sociales en las organizaciones laborales, se vuelven claras las condiciones estructurales que evitan que las mujeres desarrollen sus aspiraciones sobre trabajos mejor pagados, no tradicionales o que implican mayores desafíos (Shultz, p. 370). Es preciso tomar en cuenta que:

...adults' work attitudes and behavior are shaped by the positions they occupy within larger structures of opportunity, rewards and social relations in the workplace...[P]eople act reasonably and strategically within the constraints of their organizational positions in an effort to make the best of them... People's work aspirations and behavior are the result of a sense-making process involving present experiencing and future projecting...(Shultz, p. 371)

Por lo tanto, se pudo identificar que, en los casos en que las mujeres habrían optado por trabajos “no tradicionales” ellas habrían citado la significativa influencia de la acción afirmativa en su decisión de optar por trabajos no tradicionales. Para ellas, el reclutamiento neutral habría sido insuficiente, habiendo resultado importante para ellas el saber que el empleador estaba activamente buscando empleadas *mujeres*:

When they heard that some nontraditional job was opening specifically for women or saw other women performing non traditional work, or made contact with community-based programs designed specifically to attract and support women in nontraditional work, many of them perceived for the first time that they could aspire to nontraditional jobs...” (Shultz, p. 372).

En consecuencia, se podría inferir que si las orientaciones de las mujeres son atribuibles no a sus características “femeninas” individuales sino a las estructuras de movilidad y

recompensas adscritas a los trabajos en cuestión, entonces la solución sería el cambio de las estructuras laborales. Sin embargo, para que esta tesis pueda ser admitida por los tribunales es necesario un proceso educativo de conscientización respecto a la problemática de género.

Sin perjuicio del desarrollo normativo en el Ecuador, (tema que más adelante se analizará con detalle) el hecho de que el desarrollo jurisprudencial en temas de género sea nulo pone en evidencia la omisiva actitud de tribunales y ciudadanas ecuatorianas frente al persistente sexismo presente en nuestra sociedad. No obstante, se ha podido identificar un par de sentencias que, tangencialmente, manejan temas relacionados con la problemática de género. En sentencia de 8 de julio de 1993 (a pesar de que el derecho a la igualdad de género estaba reconocida desde mucho antes) la Sala de lo Constitucional habría emitido el siguiente criterio: “La Sala, confirma la resolución expedida por el Tribunal de Garantías Constitucionales, por la cual, de oficio suspendió totalmente por inconstitucionalidad de fondo los efectos del Art. 27 del Reglamento para la realización del Servicio Rural Médico, por considerar que viola el Art. 19, numeral 5 de la Constitución, al establecer como imperativo el diferimiento para la realización del servicio rural médico a las profesionales embarazadas y las que tienen un niño menor de un año, cuando pudo ser optativo, atentas las garantías del Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y a la igualdad ante la Ley que garantiza el Estado. (Gaceta Judicial. Año XCIV. Serie XVI. No. 1. Pág. 170)”. Es decir, nuestra legislación, recogiendo el estereotipo mediante el cual se asocia obligatoriamente a la mujer con sus deberes maternos (asociación ausente para el caso masculino), pretendía establecer de manera obligatoria el deber de las mujeres de diferir sus actividades profesionales (por un año) en función de la maternidad. La jurisprudencia habría reconocido la inconstitucionalidad de la norma, sin embargo, en mi criterio habría dejado pasar la oportunidad de desarrollar a más profundidad el tema de cómo es inadmisibles que la mujer sea objeto de discriminación en función de roles sociales en función de género, tales como el de la maternidad. Tampoco se señala, en la citada sentencia, nada respecto al los deberes de los padres. También fue presentado ante el Tribunal Constitucional un recurso por parte de una funcionaria de Policía a la que se había

expedientado y dado de baja por haber quedado embarazada sin estar casada. El Tribunal resolvió a favor de la funcionaria, fallando que se habría dado de baja a la Teniente de Policía con violación a sus derechos y libertades garantizados en la Constitución, obligando a que se le restituyeran todos sus derechos (Flores, p. 154). De manera más reciente, en el 2004, se presentó un amparo contra la exposición de publicidad sexista por parte de la cadena de restaurantes Burguer King (Alimentos Rápidos ALIRAP S.A.). El amparo fue negado en razón de que, a criterio de la jueza de primera instancia (Juzgado Quinto de lo Civil) el daño habría cesado. En el texto de tal demanda, entre otros motivos, se alegaba la violación al derecho a la igualdad de género y al derecho a desarrollar en libertad la propia personalidad, argumentos que no fueron desmentidos, pero tampoco señalados o citados en la resolución judicial³⁸. Probablemente se requiera mayor desarrollo social antes de que temas relacionados con los derechos de género lleguen a nuestros tribunales y quizás deban producirse reformas legales y cambios culturales antes de que tales demandas sean atendidas de manera adecuada, pues puede ocurrir que, como en el caso estadounidense, se busque justificar hechos discriminatorios en argumentos obsoletos tales como la “naturalidad” de ciertos roles sociales, laborales y familiares, en función de género.

Respecto al machismo, una realidad persistente en nuestro país, la Dra. Teresa Borja (Phd. en Psicología, Profesora de la Universidad San Francisco de Quito) explica que este fenómeno social y psicológico consiste en la percepción de que el hombre tiene más derechos y está por sobre la mujer. De acuerdo a la citada Psicóloga el machismo subsiste en el Ecuador en variadas áreas: en lo laboral se ha encontrado cierta tendencia a no recibir mujeres que están casadas porque “van a tener hijos”. También señala acertadamente Borja que es sexismo la práctica de asumir que en las empresas (en las que hay personal masculino) no es necesaria la existencia de guarderías, a pesar de que la ley prevé que debe haberlas. Por otra parte, para Borja, el machismo se ve reflejado claramente en el Ecuador en las constantes denuncias de hechos de violencia contra la mujer. Por otra parte, Teresa considera que es una forma de machismo institucionalizado

³⁸ *La resolución de la jueza fue apelada ante el Tribunal Constitucional, donde aún no ha sido resuelta.*

el hecho de que para el hombre no determina la ley tiempo de asueto frente al nacimiento de una hija.

Según la Sicóloga Teresa Borja, el machismo tiene un efecto emocional muy adverso pues dificulta a mujeres y hombres convertirse en “compañeros, en apoyos”; limita la su posibilidad de interrelacionarse de manera saludable situación que afecta además sus respectivas familias. De acuerdo a Borja, el machismo perturba no sólo las relaciones de pareja sino también el desarrollo de la familia: si no es posible que la mujer y el hombre se comuniquen en forma paralela, horizontal, es muy difícil lograr los objetivos familiares. Por ejemplo, la asignación estereotipada de roles en función de género puede ser muy nociva para el bienestar de madres e hijas. El encasillamiento de la mujer en la maternidad, por ejemplo, dificulta al hombre vincularse con sus hijas e impide el eventual interés y posibilidad de que sea el hombre quien se quede en el hogar, incluso en situaciones en que aquello pudiera ser conveniente para la pareja. Al dificultar este tipo de situaciones, el machismo le hace daño tanto a la mujer como al hombre y a las hijas.

Por otra parte, Teresa Borja señala que, seguramente los resultados obtenidos por Heilman y sus colaboradores serían similares de ejecutarse un estudio análogo en nuestro país. De hecho, según sostiene, las mujeres exitosas en nuestra sociedad son vista como que “han descuidado su familia” o como que “no son tan amables” en su relación de pareja. Según Borja, se habla de que por ejemplo las mujeres que llegan a puestos gerenciales son “peores que los hombres”. Otro aspecto que según Teresa Borja puede tener un impacto directo sobre la contratación laboral es el inadecuado uso del lenguaje. En este sentido sería conveniente la utilización, tanto en el contexto laboral como en otros contextos, procurar la utilización de palabras sin género y, de no ser posible, los dos vocablos (el femenino y el masculino).

De hecho, el uso de imágenes estereotipadas de profesiones en las escuelas es negativo también pues la niña *aprende* (al verse identificada con las imágenes masculinas o femeninas) que tiene en la vida determinadas posibilidades y que, en cambio, le están cerradas a su género otras alternativas. Por ejemplo, un niño puede pensar que es una posibilidad para él el llegar a ser bombero pero no enfermero o una niña crecerá creyendo

que puede ser azafata pero no pilota, o que es su deber (y no el del hombre) quedarse en casa para cuidar a sus hijas. Para la citada Sicóloga, es muy importante el realizar un esfuerzo real y *positivo* para crear un ambiente escolar que dé a las niñas la posibilidad de verse a sí mismas con un potencial mucho más abierto en términos profesionales.

Diversas expresiones lingüísticas también reflejan y de algún modo perpetúan el sexismo en nuestro medio. Teresa Borja señala, por ejemplo que el uso de la palabra maricón (viene de María) a manera de insulto pone en evidencia que es inaceptable para un hombre conductas consideradas femeninas. En nuestra sociedad, según señala Borja, se puede observar el uso de palabras que indican masculinidad más comúnmente en forma positiva. De hecho, advierte que ciertas palabras, al ser utilizadas por mujeres, pueden significar un atributo, una ventaja, o una cualidad de su personalidad. Es posible que una mujer diga, por ejemplo, “yo era una marimacha” como si hubiese sido algo positivo o bueno. Pero jamás, en cambio, se escuchará a un hombre decir “yo era femenino”. En función del machismo, el volverse “masculina” no es tan malo como lo contrario (situación que se refleja en el uso del lenguaje); lo masculino es visto en nuestra sociedad como algo mejor, y lo femenino como algo que deteriora a la persona. Para Teresa Borja, este manejo lingüístico influye brutalmente en el concepto de “sí mismo” (fundamental para el equilibrio psicológico y eventualmente para la armonía social). Según Borja, la superación de la carga social que se impone a ciertas expresiones sexistas (que de acuerdo al contexto y a si se refieren a atributos femeninos o masculinos pueden significar aprecio o menosprecio) sería ideal. Sin embargo, a criterio de la doctora Borja, esa exclusión lingüística solo podría darse a base a un desarrollo de la conciencia, a un proceso educativo generalizado.

Respecto a si la superación de prácticas culturales (supuestamente propias de nuestra identidad) es, desde un punto de vista emocional o psicológico, *dañino* para una sociedad, aclara la Doctora Borja, que si bien el romper con muchas de las creencias ha implicado, a la lo largo de la historia, una *dificultad* para las personas. Pero, según explica, sería precisamente con tales conflictos o dificultades que las personas *crecen*, sicológicamente hablando. En realidad, la historia de la humanidad se ha basado en el rompimiento de una serie de estructuras. Romper estructuras no nos hace daño, a criterio de Borja, aunque

pueda causarnos dolor, que es diferente. Generalmente los rompimientos de estructuras lo que generan es: concientización y movilización hacia una adaptación mejor. Por lo tanto, es necesario que las sociedades que requieren de un cambio cuenten con las instituciones (legales, sociales, educativas) necesarias que ayuden y colaboren en ese proceso transformativo. De acuerdo a la precitada doctora, a nivel laboral es indispensable que, hoy en día, se asuma la necesidad de que mujeres y hombres requieren de tiempo para la familia. Se necesita, en este sentido, el establecimiento de normas similares para mujeres y hombres para evitar discriminación. Es necesario, entre otras medidas, concienciar a la sociedad de que el período de lactancia no es sólo el hecho de dar del pecho, sino que tiene que ver con el cuidado que la hija requiere de su madre y de su padre en los primeros meses de vida. Sostiene Borja que es preciso que, por lo menos, exista la aceptación legal de que el hombre también es “padre”. Con relación a este tema, reafirma Borja su convencimiento de que es tremendamente positivo el buscar la posibilidad de ofrecer cuidado a las niñas dentro del ámbito laboral (que se haga efectiva la norma de las guarderías en establecimientos con personal masculino). Otra alternativa para permitir el involucramiento de los padres en la crianza de las hijas sería, según Teresa, el impulsar legislación que facilite el trabajo a medio tiempo de manera que, por ejemplo, puedan madre y padre alternar en el cuidado de sus hijas sin que se vean afectados a nivel laboral. En cualquier caso, es necesario que las leyes y la sociedad vayan “pensando” en la familia, pues ese es el fin de la ley: el Derecho está ahí para hacer a una sociedad mejor (Borja, 24 de Abril de 2005).

Es indispensable por lo menos igualar las posibilidades de mujeres y hombres y creer que en algunas situaciones podría ser conveniente la utilización de la acción afirmativa masculina, cuidando, sin embargo, que no resulte afectados los hombres con tales reformas legales. Respecto a la imposición de cuotas en carreras típicamente femeninas, señala que sería necesario, además, el asegurar espacios también a nivel laboral, situación que motivaría al efectivo ingreso de hombres a tales áreas de estudio. Además, sería útil el fomento educativo para el ingreso a tales áreas (Borja, 24 de Abril de 2005)

La Ley por sí sola, sin un sistema educativo no es suficiente para generar cambios. Nuestra sociedad ha caminado hacia cada vez parecemos más entre mujeres y hombres y

por eso toda reforma legal y proceso educativo que facilite tal acercamiento o similitud (rompimiento de roles) y que nos permita tal adaptación al cambio es positiva. De hecho, como acertadamente habría señalado Borja, el derecho debería *adelantarse* a las sociedades. Las sociedades cambian y se desarrollan, pero las personas que hacen las leyes prever el progreso social y formularlas con inteligencia de modo que brinden alternativas de adaptación para las nuevas situaciones que se presentan y faciliten el cambio. Además, señala, que si una sociedad no está lista para una nueva ley en determinado momento, puede que no la utilice en un inicio, pero es necesario que esté allí, a disposición de las personas que la vayan requiriendo. Sugiere el análisis de legislación de avanzada (en temas de igualdad de género) de otros países y de cómo esta incidió en tales sociedades. Por otra parte, señala que es indispensable que la misma ley prevea sistemas de educación para que esta cobre efectividad (Borja, 24 de Abril de 2005).

C. CONCLUSIÓN

No sólo que la discriminación en función de género constituye una realidad vigente en nuestra sociedad, a pesar de los esfuerzos jurídicos y sociales para superarla, sino que el sexismo impone sobre los seres humanos, limitaciones inaceptables en diversos ámbitos de su vida privada y pública. Esta situación –identificada en diversas sociedades alrededor del mundo- ha sido comprobada científicamente en cuanto se han podido verificar reacciones adversas, en lo personal, contra mujeres que resultan exitosas en trabajos típicamente ejecutados por hombres (Heilman et al, pp. 417-427). La persistencia de violaciones al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres no puede ni debe justificarse por motivos culturales, pues el derecho a ejercitar prácticas tradicionales encuentra su límite en el respeto de las garantías ciudadanas. Además, los Estados, a través de sus sistemas jurídicos, y en función de su obligación de respetar y hacer respetar los derechos humanos, pueden y deben intervenir cuando las prácticas sociales y familiares desnaturalicen la esencia e impidan la eficacia de derechos personalísimos universalmente reconocidos. En este sentido:

Although most people accept in general the assertion that the state should not intervene in the family, they qualify the assertion with the caveat that the state should sometimes intervene in order to correct inequality or prevent abuse (Olsen, p. 835).

Es evidente la persistencia del machismo en nuestra sociedad, situación que es emocional y socialmente dañina para mujeres, hombres, niñas y niños. Pero cambiar una sociedad (como en nuestro caso, una sociedad machista) implica un movimiento educativo, social y legislativo enorme.

CAPÍTULO SEGUNDO

PROTECCIÓN JURÍDICA DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

En este capítulo se realizará una revisión del marco general de protección que el sistema internacional y el derecho interno han otorgado a la igualdad como garantía humana fundamental. También se describirá el desarrollo jurídico del derecho universal a la igualdad de género. Finalmente, se examinarán las normas locales a favor de la mujer y el tratamiento legal que el Ecuador ha dado al tema de la igualdad de género.

A. EL DERECHO A LA IGUALDAD

a. La igualdad: objeto de protección internacional

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en sus artículos 1 y 2, proclama que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y que cualquier persona puede invocar todos los derechos y libertades consignadas en la Declaración “sin distinción alguna”. De igual forma en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 2.1, 3, 4.1 y 26), en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art.2.2 y 3), en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (Artículo II), en la Convención Americana de Derechos Humanos (Art. 24), en el Protocolo de San Salvador (Art. 3), en la Declaración de los Derechos del Niño (Principios 1 y 10) y en la Convención sobre los Derechos del Niño (Art. 2), entre otros instrumentos, se reconoce el derecho de todas las personas, sin discriminación, a igual protección legal y garantías fundamentales. Además, en su Art. 17 la Convención Americana de Derechos Humanos señala la obligación de los Estados de asegurar la igualdad de derechos y obligaciones entre cónyuges.

Conforme ha sido señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el derecho a la igualdad “posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno,(OC 18, párr. 88) y:

La noción de igualdad ... es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca

a tratarlo con privilegio... No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos ... (OC 4, párr. 55; OC 18, párr. 87)

Al respecto, la Comisión Africana de Derechos Humanos sostuvo:

La igualdad o la falta de esta afecta la capacidad del individuo de disfrutar de muchos otros derechos... (Legal Resources Foundation vs. Zambia, párr. 63)

Por lo tanto, y de conformidad con su obligación de respetar y garantizar los derechos humanos, los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas a crear situaciones de discriminación *de jure* o *de facto* que sean discriminatorias. (OC-18, párrs. 102-103, 106).

b. El derecho a la igualdad en el Ecuador

El Artículo 23, numeral 3 de nuestra Constitución reconoce:

La igualdad ante la ley. Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, posición económica, orientación sexual; estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

Además, el Artículo 23, numeral 5 de la Constitución establece:

El derecho a desarrollar libremente su personalidad, sin más limitaciones que las impuestas por el orden jurídico y los derechos de los demás.

Por su parte, el Art. 6 del Código de la Niñez y la Adolescencia reconoce que todas las niñas, niños y adolescentes son iguales ante la ley y no serán discriminadas bajo ninguna circunstancia; y que el Estado adoptará las medidas necesarias para eliminar toda forma de discriminación.

El principio de igualdad ante la ley y su supremacía constitucional ha sido reconocido por nuestra Corte Suprema, la cual en Sentencia de 14 de noviembre de 1997 señaló:

De considerarse válidos y aplicables los Arts. 359 y 432 del Código de Procedimiento Penal no podía concederse el recurso de casación respecto de las sentencias condenatorias o absolutorias dictadas en procesos por delitos de acusación privada, lo que implicaría un grave e irreparable *discrimen* a quien fuere acusador o acusado de tal delito al privársele del derecho para que en su defensa pueda interponer el recurso de casación cuando exista error de derecho en la sentencia dictada en su contra, esta Primera Sala de Casación Penal para resolver sobre la admisibilidad el recurso de casación que motiva este auto, en salvaguarda de los derechos fundamentales del hombre y cumpliendo su obligación de respetar y hacer respetar los preceptos constitucionales, tiene que desatender lo dispuesto por los indicados Arts. 359 y 432 del Código de Procedimiento Penal y señalar que estas normas no tienen valor alguno como para que sobre la base de ellas se deniegue un recurso de casación interpuesto contra una sentencia dictada por un delito de acción penal privada, por contravenir y alterar dichas normas a los preceptos constitucionales de igualdad ante la ley y de defensa. Se notifica al Tribunal Constitucional.³⁹ (Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2585).

También existe jurisprudencia del Tribunal Constitucional a favor del respeto del derecho a la igualdad. Frente a un recurso de amparo (por omisión de pago a jubilados ferroviarios) señaló este Tribunal:

El Ministerio de Finanzas limita el derecho de los jubilados ferroviarios al indicar que dentro del Presupuesto General del Estado consta un aporte de 80 millones de dólares por concepto de aportes y contribuciones para el seguro general obligatorio y no dice nada respecto al aporte del Estado para cubrir el pago de los décimos y más aportaciones a que tienen derecho los jubilados ferroviarios, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 59 inciso sexto de la Constitución Política, lo que conlleva adicionalmente la violación de los Arts. 23, numeral 26, sobre la seguridad jurídica, y 27, sobre el derecho al debido proceso. Establecida la ilegitimidad del acto administrativo materia de la presente acción, corresponde conocer si existe o no violación de alguna garantía constitucional. En efecto, *otros grupos de jubilados siguen cobrando sus décimos en forma normal y sin ninguna interrupción, lo cual viola la disposición constitucional contenido en el numeral 3 del Art. 23, referente a la igualdad de las personas ante la ley*, a más de los artículos de la Constitución y las normas legales ya referidas. Finalmente, al negárseles sus derechos se les ocasiona un grave daño a ellos y sus familias. (Tribunal en Pleno. Resolución 037-2001-Tp. Número 37. Caso 899, Sentencia de 9 de marzo de 2001. Publicado en Registro Oficial Suplemento 281 del 9 de marzo de 2001.).

Igualmente, el TC en Sentencia de Amparo de 17 de Febrero 1999 sostuvo:

³⁹ Cabe señalar que mediante resolución dictada el 29 de marzo de 1990 el Tribunal de Garantías Constitucionales suspendió los efectos del artículo 432 del Código de Procedimiento Penal, en la parte que dice: "de esta sentencia no habrá mas que el recurso de apelación"; por considerarse dicha norma como violatoria del derecho a la defensa y de la igualdad ante la ley, establecidas como garantías constitucionales. Sin embargo, el artículo 359 del Código de Procedimiento Penal dispone que "...de lo que resuelva la Corte Superior respecto de la apelación no habrá recurso alguno..." disposición que también contradice los preceptos constitucionales de igualdad ante la ley y derecho a la defensa, pero cuyos efectos no fueron suspendidos por el Tribunal de Garantías Constitucionales en la Resolución de 29 de marzo de 1990.

*El Abogado Franklin Vicente Izurieta Gaviria ejerce la función de Registrador de la Propiedad del Cantón Montecristi y conforme lo establece el Art. 150, numeral 6 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, se encuentra prohibido de ejercer la profesión y de otra parte el Art. 20 del Estatuto del Colegio de Abogados de Manta así como el Art. 18 de la Ley de Federación de Abogados, señalan expresamente que para ser Presidente de un Colegio de Abogados, debe ser un abogado en libre ejercicio profesional, por lo que de manera evidente el accionado se encuentra impedido de continuar ejerciendo la calidad de Presidente del Colegio de Abogados de Manabí, desde el momento mismo en que fue designado como Registrador de la Propiedad en Montecristi; y, en consecuencia aquella convocatoria que suscribe para inscribir lista para la renovación del Directorio, el Tribunal de Honor y Delegados a la Asamblea Nacional, adolece de ilegalidad y constituye un acto ilegítimo que efectivamente atenta el derecho constitucional de la igualdad ante la ley, consignado en el num. 3 del Art. 23 de la Constitución; a la seguridad jurídica, contemplada en el num. 26 *Ibidem*; y al num. 27 *Ibidem*. referente al debido proceso; y, al derecho de elegir y ser elegido contenido en el Art. 26 de la Carta Política. (Resolución 046-99-RA-II.S. Número 46).*

c. Ordenamiento Comunitario

Aunque no ha sido propio del Tribunal de Justicia Andina la verificación de situaciones de violación de derechos humanos, incluso este organismo se ha pronunciado respecto al respeto al derecho a la igualdad. En Resolución de Abril de 1999, declaró este organismo:

*Procede recordar que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, el principio de no discriminación entre productores o consumidores de la Comunidad, establecido en el párrafo segundo del apartado 3 del art. 40 del Tratado CE, exige **que no** se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado ⁴⁰ ...En igual sentido este Tribunal, al respecto se pronunció dentro del proceso 4-AI-96 (Gaceta Oficial No. 308 del 28 de noviembre de 1997), al*

⁴⁰ El Tribunal Andino hace alusión en este sentido a la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 15 de abril de 1997, asunto C-22/94, *The Irish Farmers Association* y otros y *Minister For Agriculture, Food and Forestry, Irlanda y Attorney General*, (Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia, 1997-4 página 1842.)

manifestar que: “la noción de discriminación, implica tanto el manejo diferente de situaciones similares, como el manejo idéntico de situaciones diferentes”. (Registro Oficial 178, 27/ABR/1999)

Ese ha sido el único pronunciamiento vinculante, por parte del Tribunal Andino de Justicia con relación a la aplicación del derecho a la igualdad. Sin embargo, existe voluntad política en la Comunidad Andina de Naciones de respetar y hacer respetar esta garantía⁴¹, que se ha constituido en norma universal.

⁴¹ En el año 2000 el Consejo Presidencial de la CAN emitió la Carta Andina de Derechos Humanos, en la cual, entre otras garantías, se reconoce el derecho de los habitantes de la subregión a la igualdad y de hecho se señala de manera particular la protección en función de género. Sin embargo, este instrumento no es justiciable según el ordenamiento andino vigente.

B. PROTECCIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO

a. Primeras aproximaciones: la esfera pública

En 1928⁴² se creó la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) como la primera organización internacional con el mandato de velar por los derechos civiles y políticos de las mujeres. Con la creación del Sistema Interamericano, ésta fue integrada al mismo. La CIM ha desempeñado un importante papel en la promoción de los derechos de las mujeres y se ha involucrado activamente en el apoyo a la adopción de diversos instrumentos internacionales, como las convenciones sobre derechos civiles y políticos de las mujeres y la Convención sobre Nacionalidad de la Mujer. Además impulsó la redacción y aprobación de la Convención Belem do Pará (a la cual nos referiremos más adelante) (Badilla, p.89-90).

A pesar de que la evolución de los derechos económicos, sociales y culturales tendría su auge algunas décadas más tarde, en 1951 emite la OIT la Recomendación de la OIT sobre Igualdad en la Remuneración y en 1953 entra en vigencia el Convenio 100 de la OIT, sobre la Igualdad en la Remuneración. En el Convenio 100 se estableció:

Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, *garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina* por un trabajo de igual valor (Artículo 2)

En 1954 entró en vigor la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer. En tal instrumento se buscaba “poner en práctica el principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, enunciado en la Carta de las Naciones Unidas” (Preámbulo) y, en reconocimiento del derecho de toda persona a participar en la vida política del país, se reconoce el derecho de las mujeres al voto, a ser elegidas y a ocupar cargos públicos,

En 1955 entra en vigor el Convenio 103 de la OIT sobre protección de la maternidad (ratificado por el Ecuador en 1962). Este Convenio tendría aplicación sobre mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, incluso las

⁴² Mucho antes de la creación de la OEA.

mujeres asalariadas que trabajaren en su domicilio. En este Convenio se señala, entre otras garantías, el derecho de toda mujer a un descanso de maternidad no menor a 12 semanas (el cual puede ser prolongado en caso de enfermedad). Dispone este instrumento que en caso de que la mujer se ausente en virtud del descanso de maternidad, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero (además de prestaciones médicas), las cuales serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio (con cargo a fondos públicos). Se establece también en el Convenio 103 que si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo durante uno o varios períodos (cuya duración será determinada por la legislación nacional) y que tales interrupciones deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales. Dispone también el Convenio 103 que cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud del permiso de maternidad, será ilegal que su empleador le despidiera.

En 1958, la OIT emite el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) instrumentos que no hacen referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, pero que dispone, de manera general, la obligación de todo Estado miembro de:

...formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (Artículo 2).

En 1965 la OIT adopta la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. En la citada recomendación se exhorta a los Estados a:

...llevar a cabo una política adecuada con miras a hacer posible que las mujeres con responsabilidades familiares que trabajan fuera de su hogar puedan ejercer su derecho a hacerlo sin verse expuestas a discriminación y en conformidad tanto con los principios establecidos en el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958, como en otras normas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo que se refieren a las mujeres;

...alentar, facilitar o asegurar ... el establecimiento de servicios que permitan a las mujeres cumplir armoniosamente sus varias responsabilidades familiares y profesionales.

ERROR: syntaxerror
OFFENDING COMMAND: --nostringval--

STACK:

39
11924
1