

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN CON ENFOQUE
DE PARIDAD DE GÉNERO EN LA
PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS
MUJERES EN ECUADOR

TATIANA ORDEÑANA SIERRA

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- La Constitución ecuatoriana vigente consagra la igualdad y prohíbe la discriminación, entre otros, por motivos de sexo, identidad de género y orientación sexual.

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

- 2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.
- Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las mujeres en la sociedad ecuatoriana contemporánea vamos ejerciendo esa igualdad normativa que empieza a reflejarse materialmente con fuerza y con gran notoriedad en el quehacer político y económico del estado

Género y construcción de democracia participativa

- El sistema sexo - género es el conjunto de disposiciones, instrucciones o preceptos, por los cuales el sexo - biológico y la procreación humana, es construido con intervención humana y social que determina cómo deben ser los hombres y cómo deben ser las mujeres

Género y construcción de democracia participativa

- Los discursos, juicios de valor, prácticas, expectativas y demás, están mediados por estereotipos. Los discursos tradicionales, por ejemplo, hablan de “la mujer”, “madre abnegada”, “mujer honesta”, “esposa fiel”, “sacrificada, entre otros, que son calificativos que responden a las concepciones que sacan y ponen a las mujeres desde y hacia el estereotipo tradicional que las vincula casi indisolublemente de su rol reproductivo y que a la vez la orienta hacia un “deber ser”. Es decir, se generan juicios de valor diferenciados para hombres y para mujeres.

7 mitos sobre las mujeres de negocios

Por: Caroline Fairchild

- **Mito 1: La crianza de los hijos impide a las mujeres llegar a la cima**

Realidad: El impacto que tiene la maternidad en las oportunidades profesionales de las mujeres es menor de lo que se cree. No hay ninguna diferencia estadísticamente significativa en el número de ascensos entre las mujeres con hijos y las mujeres sin hijos. Aún así, los hombres han sido ascendidos mucho más que las mujeres, un 38% de los hombres recibieron más de cinco ascensos en sus carreras en contraposición al 29% de las mujeres.

Mito 2: Las mujeres no llegan a la cima porque les falta seguridad

- Realidad: Las mujeres son muy conscientes de los riesgos, por lo que están más ancladas en la realidad que sus colegas masculinos. Esto con frecuencia se interpreta como si las mujeres carecieran de confianza o seguridad en comparación con sus pares masculinos, sin embargo, la investigación no encontró ninguna diferencia en el número de veces que los hombres y las mujeres toman una decisión profesional después de ser impulsados por un superior para hacerlo.

Mito 3: Las mujeres no aspiran a puestos de alto liderazgo

- Realidad: Aunque en el Reino Unido los hombres que inician su carrera profesional tienen 4.5 veces más probabilidades de llegar a un comité ejecutivo que sus pares femeninas, las aspiraciones profesionales de las mujeres no difieren de las de los hombres. De hecho, los hombres y las mujeres definen con los mismos criterios lo más importante para tener éxito: hacer algo intrínsecamente interesante y tener relaciones laborales positivas.

Mito 4: Las mujeres desisten antes de llegar a la cima

- Realidad: Los investigadores no encontraron ninguna evidencia de que las mujeres se den por vencidas en su vida profesional en mayor número que sus colegas hombres. Sin embargo, las mujeres en uno o dos niveles por debajo del comité ejecutivo tienen dos veces menos probabilidades que los hombres de ser ascendidas internamente.

Mito 5: Las mujeres carecen de las cualidades de liderazgo necesarias para dirigir

- Realidad: Un sondeo de 360 comentarios sobre el comportamiento de liderazgo muestra que el liderazgo de hombres y mujeres es experimentado en términos generales de la misma manera. Los investigadores advierten, sin embargo, que las capacidades de liderazgo de los hombres (como el pensamiento analítico y la visión comercial) pueden ser desproporcionadamente recompensadas por la mayoría de las empresas.

Mito 6: Las mujeres líderes no ayudan a las mujeres en rangos inferiores en sus respectivas empresas

- Realidad: La mayoría de las mujeres líderes aprovechan sus contactos para armar un grupo diverso de posibles contrataciones para puestos en sus empresas. Aunque algunas mujeres directivas no se ven a sí mismas como la mejor opción para apoyar a otras mujeres en sus empresas, la mayoría mostró interés en orientar y fungir como mentoras de otras mujeres en puestos subordinados.

Mito 7: Un convenio formal de trabajo flexible les facilita el camino a la cima

- Realidad: Las mujeres indicaron que los regímenes laborales flexibles (como trabajar desde casa, el teletrabajo y los horarios comprimidos) no fueron factores significativos en su planificación profesional. En cambio, las mujeres expresaron que los acuerdos informales con sus jefes basados en la confianza mutua fueron más importantes para alcanzar el éxito

Género y construcción de democracia participativa

- Podemos entender que *sexo* y *género* son dos categorías distintas, ya que el *sexo* debe ser entendido como el conjunto de características biológicas y anatómicas con las que se nace y que determinan si una persona es fisiológicamente hombre o es mujer; mientras que el *género* es el conjunto de características sociales, culturales, afectivas, sentimentales, actitudes corporales, comportamientos sociales, concepciones religiosas, etcétera, que una cultura determinada asigna a hombres y a mujeres - biológicamente entendidos- de manera diferenciada según lugares y épocas específicas, las mismas que generan los estereotipos de “masculino” y “femenino”.

Género y construcción de democracia participativa

- Vale recordar aquí que “la vinculación de las mujeres al Estado ha estado marcada por la dependencia también en el terreno de los derechos sociales. Aunque la historia de estos derechos es idiosincrática de cada país, comparte como rasgo común el temprano reconocimiento de derechos sociales a las mujeres, concretamente de derechos de contenido asistencial antes que de derechos sociales orientados a promover nuestra autonomía, como el derecho a la educación.

América Latina

- En lo que respecta a América Latina, Ecuador es uno de los países que, junto con Bolivia y Costa Rica, en sus procesos constituyentes han incluido la paridad de hombres y mujeres, cuestión reflejada también *ex post* en sus legislaciones, garantizando además su cumplimiento a través de la implementación de mecanismos de acciones afirmativas.

Instrumentos Internacionales

- Los instrumentos internacionales que formaron la base para los cambios en la inclusión de la paridad de género en la Constitución Ecuatoriana -tanto de 1998 como en la vigente (2008)-, así como en la mayoría de constituciones de América Latina y Europa, principalmente destacamos:

Instrumentos Internacionales

- *Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948*
- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, y su Protocolo Facultativo, 1966*
- *Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, 1969*
- *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, y su Protocolo Facultativo, 1999 (Ver CEDAW)*
- *Declaración sobre el derecho al desarrollo, 1986*

Instrumentos Internacionales

- *Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre mujeres, paz y seguridad, 2000*
- *Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social + 5, Ginebra, 2000*
- *X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Quito, 2007*
- *XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Brasilia, 2010*

Instrumentos Internacionales

- *Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993. La Declaración y Programa de Acción de Viena*
- *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993*
- *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem do Pará, 1994*
- *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995*
- *Reunión Interamericana de consulta de la Comisión Interamericana de Mujeres, CIM, 1998*
- *Cumbre del Milenio, Declaración del Milenio y Objetivos de Desarrollo del Milenio, ODM, 2000*

Desafío

El desafío, para mi criterio, no se encuentra solamente en tener normas jurídicas y principios constitucionales, se trata de una educación continua de respeto y de cambio de paradigmas que deben sostenerse en políticas públicas de acceso y participación conjunta para todos los ciudadanos.

GRACIAS

TWITTER: @TOS1971