

La Igualdad Sustantiva de Género mediante la Integración

Profesora Sandra Fredman
Universidad de Oxford



¿Porqué la igualdad sustantiva?

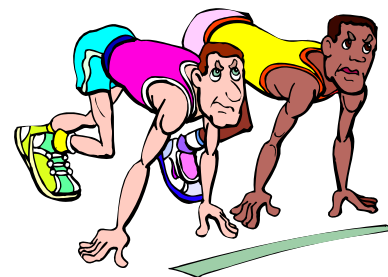
Los Límites de tratar 'igual a iguales'

- ¿Quiénes son iguales? El problema de la comparación (embarazo, igualdad de salarios).
- ¿Porqué la necesidad de ser iguales? La devaluación de la diferencia: conformidad con la regla masculina.
- ¿Porqué ignorar la identidad? No clasificación y el detrimento atado a la clasificación.
- ¿Porqué el análisis individual? La desigualdad sistémica o estructural sigue intacta.

Alternativas

Igualdad de Oportunidades

Remover las barreras – la Puerta abierta, pero ¿quién puede pasarla? Necesidad de recursos.



Igualdad de resultados

El valor de la diversidad— recolección de datos como una acción en vez de un reflejo. ¿Interseccionalidad?

Dignidad? Difícil de definir

Autonomía? Opciones factibles

Igualdad sustantiva: Cuatro dimensiones

- **Reparar la Desventaja:**
 - Pobreza con perspectiva de género: brecha salarial de género; trabajo precario; penalidad por la maternidad; pensiones
- **Estigma, Estereotipos, Prejuicios y Violencia:**
 - Las mujeres como cuidadoras primarias
 - La sexualización de las mujeres (VBG; acosos sexual en el trabajo)
- **Facilitar la Voz y la Participación:**
 - Baja representación política, sindicatos, juntas directivas, segregación de empleos
- **Transformar las Estructuras; Desbalance de Poder:**
 - Límites entre el trabajo remunerado y no remunerado
 - División del trabajo en los hogares

Igualdad Sustantiva

1. Romper el ciclo de la desventaja: asimetría
2. Reparar el estigma, los estereotipos, la humillación y la violencia
3. Facilitar el ejercicio de la voz y la participación
4. Acomodar la diferencia y los cambios estructurales: más allá de la culpa individual y hacia la responsabilidad organizacional y las soluciones colectivas
5. Optimizar todas las dimensiones simultáneamente

Optimizar todas las dimensiones simultáneamente



Facilitar la interseccionalidad

¿Porqué la Integración?

- **Activismo:** Identificar y abordar la discriminación incluso sin quejas individuales
- **Prevención:** Evaluar el potencial impacto de nuevas políticas basadas en género y ajustarlas adecuadamente
- **Promover la igualdad:** Introducir medidas para alcanzar la igualdad (i.e. cuidado de niños)
- **Sistemático y estructural** (i.e. brecha salarial)

Modelos de Integración

• Integración

- Integrar los principios de la igualdad de género en el día a día del trabajo gubernamental (i.e. EU)

Deber de evaluar el impacto de las políticas para la igualdad

- Deber legal de órganos públicas de tener ‘consideración debida’ a la necesidad de promover la igualdad al elaborar políticas (i.e. Estatuto para la Igualdad del Reino Unido, Sección 149)

Deber de adoptar medidas para alcanzar la igualdad

i.e. Brecha salarial: Canadá;
Cuotas/reservas: India, Sur África

Cumplimiento contractual

i.e. Programa Federal Canadiense de contratistas:
Determinar objetivos, identificar y remover barreras, realizar esfuerzos razonables para lograr una fuerza laboral representativa de 4 grupos designados

Desafíos de la Integración

- Interfaz entre la ley y las políticas
- Capturar la burocracia: 'enfoque de verificación de casillas'
- ¿Integrado o diluido? ¿Separar unidades de género o integrarlas?
- De arriba hacia abajo
- Cultura organizacional y bloqueos
- ¿Rol de las Cortes? Procedimiento equivalente a cumplimiento – simbólico o sustantivo (i.e. Evaluación de impacto)

Elementos esenciales

- **¿Quién es responsable?** Más allá de la culpa: los órganos en posición de cambiar
- **Participación:** Víctimas, sindicatos, sociedad civil, órganos para la igualdad
- **Monitoreo:** Verificación del progreso
- **Cumplimiento:** Del estímulo a las sanciones
- **Objetivo:** Reparar la desventaja, abordar el uso de estereotipos, amplificar la voz, cambios estructurales

Integración Mediante la Evaluación del Impacto

- Ejemplo: RU, deber de igualdad en el sector público
 - Las autoridades públicas al llevar a cabo sus funciones deben tener '*debida consideración a*' la necesidad de
 - **Eliminar la discriminación ilegal...**;
 - **Avanzar la igualdad de oportunidades**
 - **Generar buenas relaciones** entre aquellos quienes comparten características 'protegidas' y aquellos que no las ostentan
- (s149 Estatuto para la Igualdad del Reino Unido 2010)

Objetivos legales

- Remover o minimizar desventajas conectadas a características protegidas (dimensión distributiva)
- Adoptar pasos para atender las necesidades de quiénes son diferentes de otros (dimensión transformadora)
- Fomentar la participación de aquellos grupos que están desproporcionadamente sub representados (dimensión participativa) (s149(3))

La aplicación de las cuatro dimensiones

- La violencia basada en el género es sin duda una **desventaja** sufrida por mujeres de acuerdo con el significado de s149(3)(a) (primera dimensión)
- Produce **necesidades que son diferentes** de aquellas requeridas por personas que no comparten características de conformidad con la sección s149(3)(b) (cuarta dimensión)
- Las autoridades públicas deberían tener en cuenta a las víctimas de VBG cuando desarrollan políticas.
- Es posible que éstas adopten mejores decisiones como resultado. Además, podrán explicarlas de mejor manera. (Lady Hale, Salvamento de Voto, R (MA), 2016).

PERO 'debida consideración' vs. 'adoptar medidas'

- La 'debida consideración' no es un **deber de resultado**, i.e. Eliminar la discriminación ilegal basada en la raza o promover la igualdad de oportunidades. Es un deber de *considerar la necesidad de* alcanzar estas metas'. *Baker*
- 'No existe un deber de **adoptar medidas**'
Brown
- Cf Deber de '**adoptar medidas**...de conformidad con el máximo de los recursos disponibles, con el objetivo de alcanzar progresivamente la realización completa de los derechos a'. *PIDESC*

Proceso vs. resultado

- Si la corte está satisfecha acerca de que ha existido una consideración rigurosa del deber, ...entonces está a cargo del tomador de decisiones decidir cuánto peso se le debe dar a los diferentes factores que informan la decisión.' (Bridges)
- Riesgo de 'la verificación de las Casillas' y enfoque en la evaluación del impacto

La Igualdad Sustantiva y las Cuotas

- Expresamente asimétricas: enfoque en la **desventaja**
- No hay necesidad de culpa – orientación a resultados
- Pero debe advertir el **estigma** (los beneficiarios de cuotas y el mérito)
- **Voz y participación** (masa crítica en vez de figuras simbólicas; interseccionalidad – ¿la voz de quién?)
- **¿Cambios estructurales**, o sólo el cambio de la composición racial o de género de la estructura existente?
- Debida atención al entrenamiento y a la educación escolar para alcanzar experiencia relevante al trabajo

La Aplicación de las Cuatro Dimensiones

(1) Esta sección aplica si la persona (P) piensa razonablemente que—

(a) las personas que comparten una característica protegida **sufren de una desventaja** conectada con la característica,

(b) las personas que comparten una característica protegida **tienen necesidades diferentes de las que tienen** personas que no comparten esa característica

(c) la **participación** de las personas que comparten una característica protegida es desproporcionadamente baja.

(2) Este Estatuto no prohíbe a P de adoptar cualquier acción que sea proporcionada a los medios para alcanzar los objetivos de—

(a) permitir o fomentar a las personas que comparten características protegidas **superar o minimizar esa desventaja**,

(b) **alcanzar esas necesidades**, o

(c) **permitir o fomentar** que las personas que comparten características protegidas **participen** en esa actividad. (s158 Estatuto para la Igualdad 2010)

Conclusión



Doodle Card by: Tanmay Vora | @tnvora | QAspire.com



**Oxford Human
Rights Hub**
A global perspective on human rights