

GÉNERO Y DERECHO

Profesora: Ms C. Yamila González Ferrer

Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana

Coordinadora Proyecto Género y Derecho de la Unión Nacional de Juristas de Cuba

LA

CEDAW

SU IMPORTANCIA

Características generales de las Convenciones

- Es un Acuerdo Internacional entre dos o más países.
- Tiene un rango superior o igual a las leyes nacionales.
- Garantiza derechos específicos a las personas.
- Reconoce el valor de esos derechos en el ámbito internacional.
- Establece obligaciones para los Estados, como la creación o modificación de leyes y políticas internas.
- Contiene mecanismos para supervisar el cumplimiento de los derechos humanos.
- Para que un país sea considerado Estado Parte de la Convención debe ratificarla.

Una vez ratificada una Convención, su adopción formal no garantiza que:

- Que la Convención sea cumplida de forma inmediata.
- Que se adopten todas las disposiciones y leyes necesarias para su cumplimiento.
- Que se creen los mecanismos que aseguren la puesta en práctica de la Convención.
- Que se disponga de los recursos necesarios para hacer las reformas que se requieran
- Que el proceso de cambio que se propone en la Convención sea aceptado sin resistencia.

EVOLUCIÓN DE LOS DDHH DE LAS MUJERES

- 1. Las mujeres tenían que ser consideradas capaces de tener derechos legales.**
- 2. La idea de que hombres y mujeres podían gozar de los mismos derechos tenía que ser aceptada.**
- 3. El feminismo tenía que desarrollar metodologías y teorías que visibilizaran la vida de las mujeres y borrarán las distinción artificial entre lo público y lo privado.**
- 4. El sesgo androcéntrico en la teoría y práctica del derecho y en particular del derecho de los Derechos Humanos tenía que ser develado.**

1946 - Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer-
órgano establecido en el Sistema de Naciones Unidas para
analizar y formular recomendaciones de política a fin de mejorar la
condición jurídica de la Mujer.

INSTRUMENTOS

1952- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer

1957-Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada

1962-Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad
mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios

1967- **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra
la Mujer. No vinculante.**

**1979 - Convención sobre la Eliminación de
todas las Formas de Discriminación
Contra la Mujer (CEDAW). Vinculante**

Aprobada por la Asamblea General de NU

Firmaron la Convención en aquel momento 64 Estados, dos de los cuales entregaron el instrumento de ratificación en una ceremonia oficial celebrada en la Conferencia del Decenio de las Naciones Unidas, en Copenhague en 1980. (Cuba, Suecia, y Guyana los tres primeros)

Cabe resaltar aquí que Cuba, de acuerdo con la voluntad política que siempre ha caracterizado al Estado de eliminar cualquier forma de discriminación y opresión de clase, género y raza, fue el primer país en firmar la Convención y el segundo en ratificarla.

3 de septiembre de 1981- con la vigésima ratificación entró en vigor.

Hasta este momento la han ratificado 180 países.

Es el principal instrumento jurídico internacional de DDHH para la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres.

Se le conoce también como la Convención de la Mujer.

Es regida por tres principios básicos:

- 1- El de igualdad de resultados
- 2- El de no discriminación
- 3- El de responsabilidad estatal

CONFERENCIAS MUNDIALES DE LA MUJER

1.1975- D.F. México. Año Internacional de la Mujer.

2.1980-Copenhague. Dinamarca.

3.1985- Nairobi, Kenya.

4.1995- Beijing, China

En el periodo comprendido entre la primera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer en el año 1975 y la IV Conferencia de Beijing en 1995, se produjeron cambios sustanciales en la legislación internacional con relación a los Derechos Humanos de las Mujeres y las niñas.

La CEDAW - Contenido

La Convención está estructurada en VI Partes, con 30 artículos.

Preámbulo: Describe por qué es necesaria la CEDAW.

1. LA DISCRIMINACIÓN ES UNA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS
2. TODOS LOS DERECHOS HUMANOS DEBEN SER GOZADOS EN IGUALDAD.

Artículo 1 : Proporciona una definición de la discriminación.

Artículo 2-4 : Describen la naturaleza de las obligaciones estatales mediante leyes, políticas públicas y programas que el estado debe desarrollar para eliminar la discriminación.

Artículos 5-16 : Especifican las diferentes áreas en las que los gobiernos están obligados a eliminar la discriminación, mediante las medidas descritas en los artículos 1-4.

Artículos 17-22: Describen el establecimiento y las funciones del Comité de la CEDAW.

Artículos 23-30 : Tratan principalmente sobre la administración y otros aspectos de procedimientos para la firma, ratificación, adhesión y funcionamiento de la Convención.

Artículo 2. Obliga a los Estados a tomar acciones legislativas concretas para eliminar la discriminación contra la mujer.

Artículo 3. Obliga a los Estados a tomar medidas para garantizar el desarrollo pleno de las mujeres.

Artículo 4. Permite el uso de medidas afirmativas para promover la igualdad real.

Artículo 5. Reconoce que los comportamientos tradicionales de hombres y mujeres deben ser modificados.

Artículo 6. Exige que se eliminen todas las formas de maltrato en contra de las mujeres, incluyendo la prostitución femenina.

Artículo 7. Establece el Derecho a la participación política de las mujeres.

Artículo 8. Establece el derecho de las mujeres a representar al país en el ámbito internacional.

Artículo 9. Establece el derecho de las mujeres a la nacionalidad.

Artículo 10. Establece el derecho de las mujeres a la educación.

Artículo 11. Establece el derecho de las mujeres al empleo.

Artículo 12. Establece el derecho de las mujeres a la salud.

Artículo 13. Establece derechos económicos y sociales para las mujeres.

Artículo 14. Establece derechos específicos para las mujeres rurales.

Artículo 15. Establece la igualdad de hombres y mujeres y explicita que tienen capacidad jurídica idéntica .

Artículo 16. Establece la igualdad de hombres y mujeres en la familia y el matrimonio.

Artículo 17 al 22. Crea un Comité para poner en práctica sus disposiciones.

Cómo se resuelven los vacíos ?

RECOMENDACIONES GENERALES

Artículo 1. Define la discriminación contra las mujeres

“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

La importancia de esta definición tiene tres aristas fundamentales:

Es una definición legal de lo que se debe entender por discriminación que debe pasar a ser parte de la normativa nacional cuando el Estado ratifica la Convención.

- Establece que la discriminación **puede revestir distintas formas**: distinción, exclusión o restricción.
- Determina que el acto discriminatorio es aquel que **tenga “por objeto” o “por resultado”** la violación de los derechos humanos de las mujeres.
- Precisa que puede tener **distintos grados**, ya que puede ser parcial “menoscabar” o puede ser total “anular”.
- Precisa que **puede producirse en distintas etapas** de la existencia de un derecho: en el reconocimiento, el goce o el ejercicio.
- Define la discriminación como un acto violatorio del principio de igualdad y a la mujer como sujeto jurídico equivalente al hombre en dignidad humana, estableciendo una concepción de igualdad no androcéntrica.

RECOMENDACIÓN GENERAL N° 12 (Octavo período de sesiones, 1989)*

Violencia contra la mujer

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,
Considerando que los artículos 2, 5, 11, 12 y 16 de la Convención obligan a los Estados Partes a proteger a la mujer contra cualquier tipo de violencia que se produzca en la familia, en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la vida social,

Teniendo en cuenta la resolución 1988/27 del Consejo Económico y Social,
Recomienda que los Estados Partes que incluyan en sus informes periódicos al Comité información sobre:

1. La legislación vigente para protegerla de la frecuencia de cualquier tipo de violencia en la vida cotidiana (la violencia sexual, malos tratos en el ámbito familiar, acoso sexual en el lugar de trabajo, etc.);
2. Otras medidas adoptadas para erradicar esa violencia;
3. Servicios de apoyo a las mujeres que sufren agresiones o malos tratos;
4. Datos estadísticos sobre la frecuencia de cualquier tipo de violencia

RECOMENDACIÓN GENERAL N° 19 (11° período de sesiones, 1992)**

La violencia contra la mujer

Es muy importante porque amplía la definición del artículo 1 al afirmar que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación y una violación de los derechos humanos

Observaciones generales

6. El artículo 1 de la Convención define la discriminación contra la mujer. Esa definición incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones de la Convención, sin tener en cuenta si hablan expresamente de la violencia.

7. La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye discriminación, como la define el artículo 1 de la Convención.

Observaciones específicas sobre los artículos 2,3,5,6,11,12, 14, 16.

CONFERENCIA MUNDIAL DE DERECHOS HUMANOS VIENA 1993

Valida el principio de que los derechos de las mujeres son derechos humanos y la violencia contra las mujeres es un problema de derechos humanos

RECONOCE QUE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS SON PARTE INALIENABLE, INTEGRANTE E INDIVISIBLE DE LOS DERECHOS HUMANOS UNIVERSALES.

LA CEDAW PASA A SER CONSIDERADA UN INSTRUMENTO DE DERECHOS HUMANOS.

SUBRAYÓ ESPECIALMENTE LA NECESIDAD DE LA LABOR DESTINADA A ***ELIMINAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.***

COMO RESULTADO LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS EN SU 48 PERIODO DE SESIÓN APROBÓ LA RESOLUCIÓN 104 QUE PROCLAMÓ LA ***DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.***

LA DEFINICIÓN QUE BRINDA EL
ARTÍCULO 1 DE LA CEDAW NOS AYUDA A

ENTENDER

QUÉ ES

LA DISCRIMINACIÓN

CONTRA LAS MUJERES

porque

LA DISCRIMINACIÓN PUEDE SER
DIRECTA
INDIRECTA
HORIZONTAL
VERTICAL
MÚLTIPLE O INTERSECCIONAL

(En una norma jurídica, un criterio, una práctica, una política, etc.)

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Intencional

Tiene por objeto la discriminación

Se produce cuando una persona a partir de determinado criterio de valoración (sexo, color de la piel, discapacidad, etc.) haya sido o pudiera ser tratada menos favorablemente que otra que no lo sea, en una situación análoga o comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

- Cuando una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros son susceptibles de implicar una desventaja particular para las personas que respondan a uno o más criterios, o bien supondrían una desventaja particularmente para personas en función del sexo, en relación con las personas del otro sexo.
- Para detectarla es necesario tener conciencia de género, que es lo que permite su VISIBILIZACIÓN, ya que se trata de examinar más cualitativamente cuáles son los efectos potenciales desfavorables de una medida sobre personas que responden a un criterio determinado en relación con otras personas.
- Este concepto de discriminación indirecta permite sacar a la luz las discriminaciones opacas o infravaloradas y vuelve a cuestionar las representaciones estereotipadas

DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

DISCRIMINACIÓN VERTICAL

Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE O INTERSECCIONAL

- Esta categoría nunca se vive de manera aislada, sino interconectadas -en la experiencia- con el género, la clase, la identidad nacional, la etnicidad, el grupo lingüístico, la edad, y la capacidad física. Todas las opresiones que se intersectan entre sí existen dentro de un contexto económico e histórico que otorga beneficios a algunas/os mientras estigmatiza a otras/os según el lugar que ocupen dentro de esta matriz de identidades y conductas por motivos de raza, color, ascendencia, origen étnico, lingüístico o nacional, género, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, cultura, condición social o económica, fortuna o nacimiento

Acciones positivas

Artículo 4. Permite el uso de **medidas afirmativas** para promover la igualdad real.

*"La adopción por los Estados miembros de **medidas temporales especiales** con el fin de acelerar la instauración de una igualdad de hecho entre los hombres y las mujeres no es considerada como un acto de discriminación tal y como queda definido en la presente Convención, pero en ningún caso debe tener como consecuencia el mantenimiento de normas desiguales o diferentes; estas medidas deben ser suprimidas en cuanto hayan sido conseguidos los objetivos en materia de igualdad de oportunidades y de tratamiento. La adopción por los Estados miembros de **medidas especiales**, incluidas las medidas previstas en la presente Convención, que se proponen la protección de la maternidad, no es considerada como un acto de discriminación".*

Esta Convención es el primer documento internacional que establece las **discriminaciones positivas**, bajo un carácter temporal, fundamentadas en el principio de igualdad, de que más allá de la igualdad formal es necesario alcanzar la igualdad real. Si bien es cierto, muchas de las acciones positivas no están consagradas en una ley, numerosos / as analistas coinciden en que si éstas no están legitimadas al más alto nivel jurídico, corren el riesgo de ser anuladas, como ha sucedido en algunos países europeos.

Acciones positivas

- Las acciones positivas **desarrollan el principio de igualdad**, son una herramienta para su consecución. A través de las acciones positivas se intenta ofrecer un trato discriminatorio en sentido positivo a quienes en la práctica padecen desigualdades; pretende combatir las discriminaciones que provienen de los hábitos sociales. Pero, en última instancia, estas acciones no serán eficaces si las mismas no van acompañadas de cambio de actitudes sociales dirigidas a erradicar la división tradicional de roles en todos los aspectos de la vida familiar y social.

Acciones positivas VS discriminación directa e indirecta

- Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal

los Estados Partes tienen la obligación de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta

LA OBLIGACIÓN ESTATAL RELATIVA A LA NO DISCRIM.

- QUE NO HAYA DISCRIM. NI DIRECTA NI INDIRECTA EN LAS LEYES NI EN EL AMBITO PUB. O PRIV.
- QUE ESTÉ PROTEGIDA CONTRA LA DISCRIM Y LA VIOL. QUE PUEDEN COMETER AUTORIDADES COMO EMPRESAS O PERSONAS INDIVIDUALES.
- MEJORAR LA SITUACION DE FACTO DE LA MUJER A TRAVÉS DE MEDIDAS CONCRETAS.
- HACERLE FRENTE A LAS RELACIONES DESIGUALES ENTRE LOS GÉNEROS.
- ELIMINAR LOS ESTEREOTIPOS QUE AFECTAN NEGATIVAMENTE A LAS MUJERES.

LA IGUALDAD EN LA CEDAW

- VA MÁS ALLÁ DE LA EQUIDAD.
- NO ES ANDROCÉNTRICA.
- NO ES DICOTÓMICA.

LA IGUALDAD DE LA CEDAW INCLUYE:

IGUALDAD FORMAL

IGUALDAD REAL O MATERIAL

EQUIDAD

VALORACIÓN DE LA DIFERENCIA

**CONFORMA UNA IGUALDAD SUBSTANTIVA
LA IGUALDAD DE RESULTADOS COMO CULMINACIÓN LÓGICA DE
LA IGUALDAD DE FACTO**

LA IGUALDAD EN LA CEDAW

- REQUIERE UN ANÁLISIS DE LOS COMPONENTES DEL DERECHO.
- REQUIERE UN ANÁLISIS ESTRUCTURAL.
- REQUIERE UN ANÁLISIS HISTÓRICO.

MULTIDIMENSIONALIDAD DEL DERECHO



CARÁCTER DINÁMICO



OBLIGACIONES EN CUANTO A LA IGUALDAD

- ELIMINAR LOS PARADIGMAS MASCULINOS DETERMINADOS HISTÓRICAMENTE.
 - ACCELERAR EL LOGRO DE LA IGUALDAD CON MEDIDAS POSITIVAS. –RECOMENDACIÓN GENERAL 25-
 - CREAR UN AMBIENTE DONDE LA MUJER PUEDA DISFRUTAR DE SUS DERECHOS Y VIVIR LIBRE DE VIOLENCIA.
- 

LA IGUALDAD EN LA CEDAW

IGUALDAD / EQUIDAD

- *MUCHAS VECES UTILIZAMOS LOS TÉRMINOS IGUALDAD Y EQUIDAD INDISTINTAMENTE; SIN EMBARGO REPRESENTAN CONNOTACIONES DE CARÁCTER POLÍTICO DIFERENTES.*
- *LA IGUALDAD DE GÉNERO SUPONE QUE LOS DIFERENTES COMPORTAMIENTOS, ASPIRACIONES Y NECESIDADES DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES SE CONSIDEREN, VALOREN Y PROMUEVAN DE IGUAL MANERA. ELLO NO SIGNIFICA QUE MUJERES Y HOMBRES DEBAN CONVERTIRSE EN IGUALES, SINO QUE SUS DERECHOS, RESPONSABILIDADES Y OPORTUNIDADES NO DEPENDAN DE SI HAN NACIDO HOMBRES O MUJERES.*
- *LA IGUALDAD DE GÉNERO IMPLICA QUE TODOS LOS SERES HUMANOS, HOMBRES Y MUJERES, SON LIBRES PARA DESARROLLAR SUS CAPACIDADES PERSONALES Y PARA TOMAR DECISIONES. **EL MEDIO PARA LOGRAR LA IGUALDAD ES LA EQUIDAD DE GÉNERO, ENTENDIDA COMO LA JUSTICIA EN EL TRATAMIENTO A MUJERES Y HOMBRES DE ACUERDO A SUS RESPECTIVAS NECESIDADES.***



IGUALDAD / EQUIDAD

*LA EQUIDAD DE GÉNERO IMPLICA LA
POSIBILIDAD DE TRATAMIENTOS
DIFERENCIALES PARA CORREGIR
DESIGUALDADES DEPARTIDA; MEDIDAS NO
NECESARIAMENTE IGUALES, PERO
CONDUCENTES A LA IGUALDAD EN
TÉRMINOS DE DERECHOS, BENEFICIOS,
OBLIGACIONES Y OPORTUNIDADES*



EL COMITÉ DE EXPERTAS

Artículo 17 al 22. Crea un Comité para poner en práctica sus disposiciones.

- La CEDAW establece la formación de un Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que es el encargado de darle seguimiento a la aplicación de la Convención mediante los informes que presentan los Estados.
- Los Estados que han ratificado la Convención deben enviar a este Comité un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otro tipo, que hayan tomado para hacer efectiva la CEDAW. Cada Estado deberá remitir un primer informe un año después de que ha ratificado la Convención y posteriormente cada cuatro años.
- Una vez que el Comité revisa los informes, puede hacer sugerencias y recomendaciones a los Estados, las cuales son muy importantes porque establecen las insuficiencias o incumplimientos del país con relación al articulado.
- El Comité puede también formular **RECOMENDACIONES DE CARÁCTER GENERAL** que amplían el contenido de los artículos de la CEDAW ya que son interpretaciones de las expertas que integran el Comité para orientar y esclarecer a los gobiernos. No puede alejarse de la letra de la Convención.
- Este Comité está formado por 23 expertas y expertos de gran prestigio moral y experiencia en la materia.

CUBA

- Ha tenido representación en este Comité en casi todos sus mandatos. Tres han sido electas para ello, dos han ocupado este cargo y una lo ocupa actualmente.
- Ha rendido CINCO informes al Comité hasta la fecha.
- En su 15 periodo de sesiones el Comité de expertas consideró al valorar el informe periódico que "la legislación relativa a la igualdad entre hombres y mujeres es una de las más adelantadas en América latina y que la discriminación está tipificada como delito."
- El Comité también en 1996, 2000 y 2006 ha expresado su preocupación por "la carga que impone el bloqueo a las mujeres cubanas en particular, debido a sus necesidades especiales y a que siguen siendo mayoritariamente las principales responsables de la atención del hogar y la familia."

No obstante reconocer los profundos y trascendentales avances en el adelanto de la mujer en Cuba, el Comité de Expertas de la CEDAW en agosto de 2006, cuando el gobierno cubano rindió informe ante ese órgano, formuló Recomendaciones, entre las que se encuentra la siguiente:

12...Alienta al Estado Parte a que fortalezca los programas de educación y capacitación, en particular los destinados a los jueces, abogados y personal encargado de la aplicación de la ley, con respecto a la Convención y su aplicabilidad en el derecho interno y con respecto al significado y el alcance de la discriminación indirecta...

RECOMENDACIONES GENERALES ADOPTADAS POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

- Recomendación general 1 (Quinto período de sesiones, 1986).
- Recomendación general 2 (Sexto período de sesiones, 1987).
- Recomendación general 3 (Sexto período de sesiones, 1987).
- Recomendación general 4 (Sexto período de sesiones, 1987).
- Recomendación general 5 (Séptimo período de sesiones, 1988).
- Recomendación general 6, Mecanismo nacional efectivo y publicidad (Séptimo período de sesiones, 1988).
- Recomendación general 7, Recursos (Séptimo período de sesiones, 1988).
- Recomendación general 8, Implementación del artículo 8 de la Convención (Séptimo período de sesiones, 1988).
- Recomendación general 9, Estadísticas relativas a la condición de la mujer (Octavo período de sesiones, 1989).
- Recomendación general 10, Décimo aniversario de la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Octavo período de sesiones, 1989).

RECOMENDACIONES GENERALES ADOPTADAS POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

- **Recomendación general 11**, Servicios de asesoramiento técnico sobre las obligaciones en materia de presentación de informes (Octavo período de sesiones, 1989).
- **Recomendación general 12**, Violencia contra la mujer (Octavo período de sesiones, 1989).
- **Recomendación general 13**, Igual remuneración por trabajo de igual valor (Octavo período de sesiones, 1989).
- **Recomendación general 14**, Circuncisión femenina (Noveno período de sesiones, 1990).
- **Recomendación general 15**, Necesidad de evitar la discriminación contra la mujer en las estrategias nacionales de acción preventiva y lucha contra el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) (Noveno período de sesiones, 1990).
- **Recomendación general 16**, Mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas (Décimo período de sesiones, 1991).
- **Recomendación general 17**, Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto (Décimo período de sesiones, 1991).
- **Recomendación general 18**, Mujeres discapacitadas (Décimo período de sesiones, 1991).
- **Recomendación general 19**, La violencia contra la mujer (11º período de sesiones, 1992).
- **Recomendación general 20**, Reservas formuladas en relación con la Convención (11º período de sesiones, 1992).

RECOMENDACIONES GENERALES ADOPTADAS POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

- Recomendación general 21, La igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares (13º período de sesiones, 1992).
- Recomendación general 22, Enmienda del artículo 20 de la Convención (14º período de sesiones, 1995).
- Recomendación general 23, Vida política y pública (16º período de sesiones, 1997).
- Recomendación general 24, La mujer y la salud, (20º período de sesiones, 1999).
- Recomendación general 25, referente a medidas especiales de carácter temporal (30º período de sesiones, 2004).
- Recomendación General 26, sobre las trabajadoras migrantes. (32º período de sesiones, 2005)
- Recomendación General 27, sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos (2010)
- Recomendación General 28, relativa al artículo 2 de la CEDAW (2010)
- Recomendación General 29, relativa al artículo 16 de la CEDAW (2013)

Protocolo Facultativo u Opcional a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

¿Qué es un Protocolo facultativo u opcional ?

Es un mecanismo jurídico, adjunto a una Convención o Pacto, que introduce aspectos no contemplados en la Convención o Pacto al cual se refiere. O sea, es un mecanismo internacional que introduce el derecho de petición en el ámbito de la mujer.

En este se introducen dos nuevos mecanismos:

- **El procedimiento de comunicaciones** a través del cual cualquier víctima de una violación de los derechos establecidos en la Convención puede, una vez agotados los recursos judiciales nacionales, acudir al Comité de Expertos que determinará si el Estado ha vulnerado la Convención o no.
- **El procedimiento de investigación**, establecido en el artículo 8, que supone que si el Comité ha recibido información fidedigna que indique que en un país se están cometiendo **VIOLACIONES GRAVES O SISTEMATICAS DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES**, puede iniciar de oficio una investigación, que puede incluir una visita al territorio del Estado, con el previo consentimiento de este, y siempre que el gobierno no haya hecho una declaración expresa desvinculándose de este artículo al momento de la ratificación del Protocolo.

En estos dos procedimientos se legitima tanto a particulares como a las ONGs a ser parte activa en la observación y control del cumplimiento de los Derechos enunciados en la Convención

- 
- 
- **Como su nombre lo indica, el Protocolo Facultativo u Opcional no es de obligatoria adhesión por los Estados Partes a la Convención. Este fue adoptado por consenso en septiembre de 1998 y entró en vigor el 22 de diciembre del 2000 ya que más de 10 Estados lo han ratificado y un total de 62 lo han firmado, entre ellos Cuba.**
 - **Los Estados ratificantes son : Austria, Bangladesh, Irlanda, Nueva Zelandia, Dinamarca, Francia, Namibia, Senegal , Thailandia, Italia y Arabia Saudita.**

Por qué y para qué se necesita un Protocolo Facultativo ?

Algunas de las razones que justifican la necesidad de este mecanismo:

- **los mecanismos internacionales existentes para la implementación del CEDAW son insuficientes**
- **En el sistema de la ONU no existen procedimientos específicos que contemplen casos individuales o violaciones extensivas sobre derechos humanos de las mujeres con la posibilidad de obtener una reparación de la violación causada.**
- **Promueve una implementación más efectiva al CEDAW. Puede promover cambios en las legislaciones y prácticas nacionales.**
- **Coloca a la CEDAW en condiciones de igualdad con otros tratados internacionales que tienen procedimientos de comunicaciones.**

IMPORTANCIA DE LA CEDAW

1. Define la responsabilidad estatal
2. Obliga a los Estados a adoptar medidas concretas para eliminar la discriminación contra las mujeres.
3. Permite medidas transitorias de “acción afirmativa” a las que la CEDAW llama “medidas especiales de carácter temporal”.
4. Reconoce el papel de la cultura y las tradiciones en el mantenimiento de la discriminación contra las mujeres y obliga a los Estados a eliminar los estereotipos en los roles de hombres y mujeres.
5. Define la discriminación y establece un concepto de igualdad sustantiva y de resultados.
6. Fortalece el concepto de indivisibilidad de los derechos humanos.
7. Obliga al Estado a reconocer, proteger y garantizar los derechos de las mujeres.