

Módulo de Capacitación

IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Dirección Administrativa Recursos Humanos – ICE
Programa Institucional Igualdad y Equidad de Género



IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO
EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
2005

Este documento es el resultado de una investigación apoyada por la cooperación del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

Investigadora: Dra. Roxana Arroyo Vargas
Investigador: MBA. Rodrigo Jiménez Sandoval

Coordinación:
Dirección Administrativa Recursos Humanos
Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género (PIIEG)

Diseño y diagramación: Jorge Briceño Oviedo
Impresión: Mundo Creativo S.A. Tel: 286-2327

INDICE

Presentación.....	5
Introducción.....	7
Aspectos Organizativos.....	9
Recomendaciones Metodológicas.....	11
Unidad Pedagógica I: Los Principios de Igualdad y Equidad en la Administración de Recursos Humanos.....	13
Unidad Pedagógica II: La Discriminación Directa en el Ámbito de la Administración de Recursos Humanos.....	56
Unidad Pedagógica III: La Discriminación Indirecta en el Ámbito de la Administración de Recursos Humanos.....	91
Glosario.....	115



PRESENTACIÓN

La publicación de este manual constituye uno de los resultados del proyecto de investigación sobre Prácticas Laborales para la Igualdad y Equidad de Género en Recursos Humanos del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) realizada en el año 2005, la cual fue respaldada por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y coordinada por el Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género. Forma parte además de un proceso de cooperación técnica que, durante varios años, el UNFPA ha brindado al ICE.

La Dirección Administrativa de Recursos Humanos del ICE, en coordinación con el UNFPA, conscientes de que el Estado costarricense ha asumido obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, que le compelen a promover la igualdad y eliminar la discriminación de Género, entre otras; así como conscientes de las desigualdades que aún afectan a mujeres y hombres en la sociedad en general y en el ámbito laboral en particular, unen esfuerzos para promover el cumplimiento de esas obligaciones, en lo que corresponde al quehacer institucional.

El presente manual constituye un esfuerzo por promover prácticas laborales de igualdad y equidad de género, necesarias para la vigencia de los derechos humanos, la justicia social y el desarrollo económico y social, y para enfrentar la competitividad que exige el momento histórico.

Por esto, al publicar este material, nos proponemos ofrecer al personal de las diferentes áreas de la Dirección Administrativa de Recursos Humanos del ICE, una herramienta que les permita identificar eventuales prácticas discriminatorias, con el fin de erradicarlas, así como para identificar aquellas prácticas que promueven la igualdad, para avanzar en la promoción de los derechos de todas las personas que trabajan para esta Institución.

Asimismo, aspiramos a que se constituya en un modelo a seguir por otras instituciones públicas, en la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres, y en la creación de modelos de Cooperación entre organismos estatales e internacionales, que contribuyan a fortalecer el desarrollo con equidad.



Sr. Jorge Llubere A.

Dirección Administrativa Recursos Humanos
INSTITUTO COSTARRICENSE DE
ELECTRICIDAD – ICE



Sra. Patricia Salgado

Representante Auxiliar
FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES
UNIDAS - UNFPA

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género en el ámbito laboral constituye una cuestión de derechos humanos, de justicia social y un requisito para el desarrollo económico de cualquier sociedad.

Es una cuestión de derechos humanos porque, mientras exista la discriminación por motivos de género (así como de raza, etnia, discapacidad, nacionalidad, edad, estado civil, orientación sexual, etc.) no puede haber respeto efectivo a los derechos humanos ni una verdadera democracia.

Es un asunto de justicia social porque la reposición de las condiciones de acceso de la mujer al empleo y a la formación, sus condiciones de trabajo y protección social son factores fundamentales para la eliminación de la pobreza y el aumento de los grados de justicia social.

Es un requisito para el desarrollo económico y social porque la habilitación y plena utilización de las capacidades productivas de las mujeres y de su participación en todos los ámbitos de la vida nacional es una condición para el Éxito de una estrategia de desarrollo sistemática, equilibrada y sustentable.

Los organismos dedicados al avance de los derechos humanos así lo han entendido y han promovido el compromiso de los Estados mediante la adopción y ratificación de instrumentos internacionales como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo 1,14,29,45,87,89,98,100, 101,102, 103, 111, 112, 118, 122, 131, 138, 141, 156, 161 y resoluciones de UTI y otros, para citar solo algunos de los asumidos por el Estado costarricense.

Estas obligaciones internacionales se ven reforzadas por la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. Allí se definieron las esferas de especial preocupación para la administración de los recursos humanos.

- La implementación de las normas internacionales del trabajo y acciones normativas relacionadas a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras.
- La creación de empleo y erradicación de la pobreza de las mujeres
- La protección social y condiciones de trabajo para las mujeres.
- El tripartismo, diálogo social y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras y empleadoras.

Estos compromisos internacionales también se han visto reflejados en normas nacionales como el Código de Trabajo, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, entre otras.

La implementación de estos compromisos nacionales e internacionales del Estado costarricense en respeto de los derechos humanos, debe impactar no solo en la justicia social costarricense y en su desarrollo económico y social, sino también en la eficacia y eficiencia de la gestión de las instituciones públicas y, en particular, del Instituto Costarricense de Electricidad y por ende en la competitividad de esta Institución ante los nuevos retos de la globalización.

Por ello, el propósito de este manual es apoyar las acciones que desarrollan las áreas de gestión de los recursos humanos del ICE, para que en sus prácticas laborales incorporen los principios de igualdad y equidad de género.

El manual contiene, en primer lugar, algunos aspectos organizativos y recomendaciones metodológicas y, en segundo lugar, se abordan los principios de igualdad y equidad, enfocados en la administración de los recursos humanos y los conceptos de discriminación directa e indirecta, aún en sus manifestaciones más sutiles, con el fin de incorporar un enfoque de derechos humanos en la gestión de los recursos humanos a lo interno de la Institución.

ASPECTOS ORGANIZATIVOS

Algunas recomendaciones que se consideran básicas para la ejecución del taller contemplado en el presente manual son las siguientes:

Antes del taller se recomienda:

1. Integrar un equipo de trabajo que asuma la labor organizativa y facilitadora en un ambiente de compañerismo y apoyo mutuo. Cada integrante deberá tener conocimiento previo de los temas, experiencia en la conducción de grupos, lenguaje fluido; asimismo, deberá incentivar el trabajo cooperativo y participativo, y orientar al grupo para que desarrolle sus propios procesos.

Aunque se distribuyan las tareas, es importante que todo el equipo las conozca en su totalidad, de manera que cada miembro esté preparado y dispuesto a asumir cualquiera de las tareas que defina el grupo.

2. Elaborar un presupuesto, de acuerdo con las necesidades del taller, que contemple básicamente:
 - Alimentación (insumos, preparación o compra de servicios)
 - Transporte de participantes y facilitadores/as
 - Materiales
 - Imprevistos
3. Verificar que la sala donde se desarrollará la actividad sea amplia y posibilite realizar trabajos en grupo y subgrupos.
4. Elaborar los objetivos del taller, así como las guías y otros materiales necesarios.
5. Tomar en cuenta la diversidad de las personas participantes tanto en la reproducción los instrumentos de registro y materiales a utilizar durante el taller; en el caso de la población no vidente, tener disponible el material en braille o casetes y contratar a un intérprete en LESCO señas, en caso de que participen personas con deficiencias auditivas.

B. Durante el taller se recomienda:

1. Instalar un puesto de recepción para el registro de participantes. Es importante que una de las personas que facilite reciba a las personas participantes.
2. Proporcionar en todo momento a los participantes las indicaciones necesarias, entre ellas: horarios, ubicación de los servicios, programa de actividades, espacios donde se realizarán las actividades.
3. Registrar, en todo momento, los aportes de ideas, temas de discusión y las demás experiencias que se desarrollen en los grupos.
4. Controlar y respetar el tiempo de cada sesión.
5. Realizar al final de cada sesión una síntesis, a cargo de una persona facilitadora, tomando en cuenta los aportes, el resultado de cada experiencia y el objetivo propuesto para cada sesión.
6. Intercambiar los roles entre los/as facilitadores/as, de manera que se apoyen mutuamente mientras estén a cargo de una actividad determinada; por ejemplo: uno dirige la discusión o la sesión plenaria, otro toma apuntes sobre los principales aportes para realizar la síntesis de la sesión respectiva, y otros preparan la actividad siguiente.
7. Realizar una evaluación al final del taller (anexo 1).
8. Efectuar una evaluación propia por equipo (anexo 2).
9. Confeccionar los certificados.

C. Después del taller se recomienda:

Sistematizar la experiencia, lo cual implica describir de manera ordenada los logros en términos de los objetivos planteados.

RECOMENDACIONES METODOLOGICAS

Tiempo: cada sesión contiene el tiempo aproximado para su desarrollo, y el facilitador o la facilitadora debe controlar el tiempo durante su ejecución. Las sesiones deben realizarse en forma secuencial.

Naturaleza del grupo: es recomendable que el grupo no sobrepase las veinte personas y que exista alguna uniformidad respecto a intereses, lenguaje y conocimientos. Así como que tenga conocimientos básicos de teoría de *género*.

Facilitador/a: debe tener conocimientos previos sobre el tema, estudiar el presente manual antes de su ejecución y tener experiencia en el manejo grupal; también, debe utilizar un lenguaje fluido y controlar e incentivar el trabajo participativo. Además, debe dirigir al grupo para que desarrolle sus propios procesos. Se recomiendan dos personas facilitadores/as, como mínimo.

Espacio: debe ser amplio, de manera que posibilite realizar el trabajo grupal con el número de participantes y técnicas de participación planificadas.

Las personas que estén facilitando el taller deben seguir los pasos establecidos en el manual.

Los Principios de Igualdad y Equidad en la Administración de Recursos Humanos

OBJETIVO

Conocer los principios de Igualdad y Equidad en la Administración de Recursos Humanos.

RECURSOS HUMANOS

Facilitadores/as y participantes

RECURSOS MATERIALES

Lecturas de Apoyo

1. Igualdad Formal, Real y la Valoración de la Diferencia en las Relaciones Laborales de Rodrigo Jiménez.
2. Política Institucional de Igualdad y Equidad de *Género* del Instituto Costarricense de Electricidad.
3. *Género* e Igualdad Jurídica entre los sexos Alda Facio.
4. Los Principios del Derecho Laboral de Silvia Bejarano.

Anexos: 1 a 5

Transparencias : 1 a 7.

• PASO 1

Si es posible, se invitará a alguna persona muy reconocida en el ámbito de los Recursos Humanos o con un puesto importante en este campo, con el fin de que dicte una conferencia magistral sobre la igualdad, no discriminación y la equidad en la administración de recursos humanos. Si no se cuenta con esa posibilidad, una de las facilitadoras/os podrá dar una charla con base en las lecturas de apoyo 1 y 2.

• PASO 2

Divida a las personas participantes en cuatro grupos y entregue el anexo 3 sobre principios, lemas y políticas de la institución.

• PASO 3

Solicite a las personas relatoras que expongan las conclusiones de cada grupo. Abra un debate sobre la igualdad formal, igualdad real, equidad y no discriminación.

• PASO 4

Utilice la transparencia 1 para explicar la definición de la Discriminación contra la Mujer del artículo 2 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y otras normas internacionales relacionadas con el principio de igualdad. Utilice el anexo 4 para ampliar la exposición.

• PASO 5

Explique los principios del derecho laboral. Utilice las transparencias 2 a 6 y la lectura de apoyo 3.

• PASO 6

Solicite a las y los participantes que compartan experiencias profesionales donde claramente se evidencie la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral.

Puede iniciar dando ejemplo propios o exponiendo casos donde se discrimina a las mujeres como: la no contratación por ser mujer, la exigencia del examen de embarazo para la contratación, el pagar un salario menor por una labor igual, la oferta de capacitación en horarios inadecuados para las mujeres, la división sexual del trabajo, etc.

• PASO 7

Explique el significado de las acciones afirmativas o medidas correctivas. Utilice la transparencia 7 y el anexo 5.

En el ámbito laboral se pueden establecer una serie de acciones afirmativas como son:

- Establecimiento de cuotas de contratación de personal proveniente de un grupo social discriminado como mujeres jefas de hogar, adultas mayores, mujeres con discapacidad.
- Crear un sistema de gestión de igualdad y equidad de género que otorgue reconocimiento a las Unidades Estratégicas de Negocio que demuestren aplicar las mejores prácticas en la materia.
- Cuotas para mujeres en programas de formación profesional.

Igualdad Formal, Real y la Valoración de la Diferencia en las Relaciones Laborales

Rodrigo Jiménez Sandoval

- Cuotas de género en el ascenso a los puestos de toma de decisión.

Comúnmente se ha creído que el solo hecho de mencionar la igualdad como un valor y un derecho de todos los seres humanos es suficiente para asegurar la igualdad, sin importar el género, la edad, la orientación sexual, la condición económica, la discapacidad, etc.

El principio de igualdad aparece en forma inmutable e incuestionable como el principio legal y el valor social más importante del cual derivan muchos derechos, entre ellos el derecho al trabajo y todos los derechos conexos al mismo como son el derecho a la capacitación, ascenso, seguridad social, vacaciones, etc.

Sin embargo, el principio de igualdad no es único, absoluto o unívoco. Recibe significados distintos según los valores y principios éticos, filosóficos e ideológicos en que se fundamenta.

Un primer paso fundamental fue el establecimiento de la “igualdad formal”, es decir, de la igualdad de todas las personas ante la ley. Se establecería así que todas las personas serían tratadas por igual frente a la ley¹.

Pero esta igualdad ante la ley y la igualdad

derivada de la asignación de derechos no ha sido suficiente en nuestra sociedad. Siguen existiendo las grandes desigualdades relacionadas con el derecho al trabajo, como son: la escala de salarios, las condiciones laborales, las vacaciones, etc.

Prevalecen los privilegios y la discriminación, la igualdad sigue siendo un ideal ilusorio.

Es necesario preguntarse, ¿por qué no es suficiente el principio de igualdad formal para garantizar a las mujeres y otros colectivos sociales un trato igualitario en la realidad?

En primer lugar, el principio de igualdad descansa en el hombre como paradigma de lo humano y lo que es peor, no toma a todos los hombres como referencia, sino a los de cierta clase, etnia, zona geográfica, religión, preferencia sexual, etc. El principio de igualdad en el que todas y todos hemos ingenuamente creído, es parcial porque fue conceptualizado desde un varón determinado para ese varón privilegiado.

Es importante hacer énfasis en el hecho de que el hombre varón modelo de lo humano es el que goza de ciertas características (blanco, solvente económicamente, católico, ciudadano, heterosexual, sin discapacidades visibles, etc.). La no aceptación de la diversidad provoca que queden por fuera

¹Artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica.

una cierta cantidad de hombres y definitivamente todas las mujeres.

El principio de igualdad es androcéntrico porque tanto su definición como su contenido han sido decididos a través de la historia por los hombres varones. Es por ello que bajo este concepto sexista de igualdad hoy en día, subsiste la división sexual del trabajo donde las mujeres no pueden elegir sus profesiones o labores a desempeñar.

No basta con establecer que tanto hombres como mujeres son iguales ante la ley, si no se reconoce que el ser hombre y el ser mujer en esta sociedad patriarcal plantea un punto de partida asimétrico y en el campo del trabajo es claro con las discriminaciones verticales fundamentados en el liderazgo “natural” de los hombres para dirigir y conducir y la discriminación horizontal de los trabajos tradicionalmente masculinos mejor remunerados que los trabajos femeninos subvalorados y mal pagados.

Pretender que la aplicación del derecho a la igualdad sea neutra o imparcial en términos de género es negar la situación de discriminación, subordinación y opresión que sufren las mujeres y otros grupos sociales. No se trata de establecer las mismas reglas para hombres y mujeres, como si para ambos fuera igualmente fácil obtener un trabajo, acceder a la formación profesional, estudiar, ascender en el ámbito laboral, tomar decisiones, tomarse un descanso, obtener créditos etc.

Cuando se habla de igualdad entre hombres y mujeres, no se trata de buscar los mecanismos para igualar las mujeres a los hombres. Eso sería continuar apoyando la creencia de que el hombre es el parámetro de la humanidad y que, por ende, la máxima

aspiración de las mujeres es parecerse a él. Debe romperse con ese paradigma de lo humano y valorar la riqueza de la diversidad de la humanidad. Los hombres y las mujeres son igualmente diferentes, o sea, es a partir de esa diferencia que debe buscarse el contenido del principio de igualdad, pero no para discriminar a las mujeres.

Una igualdad real parte de la diversidad existente entre las personas. Rompe con el modelo del hombre varón con ciertas características para aceptar la diversidad humana conforme al sexo, edad, capacidad, condición económica, creencias etc., es aceptar que no existe un parámetro de lo humano.

Lo importante es la condición real de las personas. Lo que se persigue es colocar a todas en situaciones materiales de igualdad y no sólo en el ámbito del reconocimiento formal. El logro de la igualdad real muchas veces requerirá el trato desigual para lograr un resultado igual². Es decir, para eliminar los desniveles reales en las situaciones de vida o en el acceso a recursos, oportunidades, bienes o servicios en la sociedad, habrá que tratar a las personas desigualmente situadas en forma diferente. Esta es una vía por la que se pueden transformar muchas situaciones de injusticia.

Un ejemplo de este tipo de solución lo proveen los diversos programas de acción afirmativa para nivelar las desigualdades históricas en el reclutamiento o promoción de las mujeres en determinados tipos de ocupaciones o posiciones, en el empleo público o privado.

Una tercera conceptualización de la igualdad es la equidad. Se ha planteado que ni la

²Establecimiento de cuotas de formación profesional o de empleo

igualdad formal, ni la material o real son de por sí suficientes para lograr un trato justo a las personas. Muchas veces el trato justo requiere que se trate a cada cual según sus particulares circunstancias. Es en este sentido que se emplea el término equidad. No se trata de "igualar" a nadie, sino de proveer el trato que las condiciones particulares de cada quien requieran para satisfacer sus necesidades singulares o atender sus reclamos especiales.

El trato equitativo -a diferencia del trato igual- requiere siempre la contextualización de las decisiones. Es decir, es necesario tomar en cuenta las diferencias, las experiencias particulares, el contexto social de las relaciones y las condiciones de existencia de cada cual. Un caso ejemplarizante se da cuando se toma en cuenta en las pruebas de selección de personal, la discapacidad auditiva o visual para diseñar los procesos.

Por último tenemos que la valoración de la diferencia rompe con el paradigma de la igualdad -es decir, la noción de que la justicia se realiza tratando a todas y todos por igual- está siendo superado por una nueva propuesta que plantea la necesidad de valorar las diferencias. De lo que se trata es de aceptar que hay diferencias entre las personas y los grupos y que esas diferencias pueden ser positivas y deben ser respetadas. La búsqueda de la igualdad, en este sentido, requiere que se aprecien positivamente las diferencias.

Estas se deben tomar en cuenta -no para oprimir y subordinar- sino para potenciar y propiciar el desarrollo personal. Ello requiere proveer las condiciones necesarias para que esas diferencias se mantengan y desarrollen. Solo así existirá una verdadera igualdad en el ámbito laboral.

**Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género
ICE**

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA 5570
02 de diciembre de 2003

ARTÍCULO 8: Política Institucional de Equidad de *Género*

CONSIDERANDO QUE:

1. La equidad e igualdad de género constituyen condiciones que aseguran el desarrollo social y económico y ofrecen la posibilidad de promover las diferentes potencialidades de mujeres y hombres, así como el bienestar integral de la población.
2. A lo largo de los años, en la sociedad costarricense y en el ámbito internacional, se ha dado un consenso acerca de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres de participar en todos los espacios de la vida pública; así como de la promoción de estrategias que fomenten dicha participación.
3. En la actualidad, las acciones encaminadas a incorporar a la mujer en los procesos de desarrollo, hacen hincapié en la importancia de la alianza entre mujeres y hombres. Comprender las cuestiones de género, significa comprender las oportunidades, las limitaciones y los efectos de los cambios, en la medida en que afectan tanto a las mujeres como a los hombres, de manera que esta alianza constituye la base de familias sólidas y sociedades viables en un mundo en rápida evolución.
4. Costa Rica ha asumido compromisos internacionales para lograr la equidad de género, tales como:
 - a. La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW, 1979). Esta Convención compromete a los Estados a que, a través de sus leyes, se promueva la igualdad para las mujeres y les otorga la facultad de aplicar medidas temporales que otorguen ventajas a las mujeres con el fin de disminuir las desigualdades causadas por la discriminación de género.
 - b. La Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Derechos Humanos (Viena, 1993), donde se reconoce por primera vez que los derechos de la mujer y la niña son derechos humanos universales.
 - c. El Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (Cairo, 1994), que reconoce los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres como derechos humanos.

- d. La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), que compromete a los Gobiernos a su aplicación y a garantizar que todas las políticas y programas incorporen una perspectiva de equidad de género.
- e. La Declaración del Milenio (Nueva York, 2000), que incluye entre las metas de desarrollo del milenio la equidad de género.
- f. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994), que a nivel de América Latina y el Caribe fue aprobada por la Organización de Estados Americanos (OEA) y reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
5. El país cuenta con diferentes leyes y políticas orientadas al cumplimiento de los acuerdos internacionales anteriormente mencionados, entre las cuales destacan las siguientes:
- Ley contra todo tipo de propaganda comercial que utilice la imagen de la mujer, 1975
 - Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, 1990
 - Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, 1995
 - Ley contra Violencia Doméstica, 1996
Reformas al Código Electoral, 1996
 - Ley de Pensiones Alimentarias, 1996
 - Plan Nacional contra la Violencia, PLANONI, 1998
 - Ley de Atención a Mujeres en condiciones de pobreza, 1998
 - Decreto de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos, 1999
 - Ley de Fomento a la Paternidad Responsable, 2001
6. El Instituto Costarricense de Electricidad, como institución vanguardista del desarrollo nacional, se ha esforzado durante los últimos diez años, por contribuir al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre los principales hitos, destacan:
- 1992-1994
- Formación y desarrollo del potencial humano asociado con el servicio al cliente.
- 1993-1996
- Investigaciones cuantitativas en apoyo al Estatuto de Personal, las cuales modificaron el Estatuto introduciendo la definición y sanciones al hostigamiento sexual.
- 1997
- Propuesta del Programa Gerencial de Género.
- 1998
- Políticas Corporativas de Capacitación que establecen prioridad especial a las mujeres que deseen integrarse a profesiones no tradicionales.
- 1998-1999
- Creación del Programa Equidad de Género para Telecomunicaciones.
- 2001
- Convenio 911/INAMU – Presidencia Ejecutiva.
- 2002
- Compromiso de la Presidencia Ejecutiva de consolidar el Área Institucional de Equidad de Género.
- 2003
- Reglamento contra el acoso sexual en el ICE.
7. En el ICE existe la convicción de que los logros en el campo de la equidad de género, se revierten positivamente en el desarrollo integral del recurso humano y en el compromiso de la fuerza laboral con los objetivos estratégicos de la Institución; así como en la optimización de la calidad de servicio a la clientela.

8. El ICE forma parte de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, UIT, la cual aprobó en 1998 una resolución de la Conferencia Mundial de las Telecomunicaciones celebrada en Malta, en la cual se estableció la creación de un grupo especial sobre la igualdad de género, con objetivos que apuntan a reducir la brecha digital y ofrecer acceso universal justo y equitativo a las nuevas tecnologías y aplicaciones de telecomunicaciones en expansión; ya que estas repercuten significativamente en la vida de las personas, en especial de las mujeres y otros grupos en desventaja social, en los países en desarrollo y desarrollados, en las zonas urbanas y rurales, así como en las zonas atendidas y no atendidas de un país.

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD
ACUERDA:**

1. Aprobar la siguiente Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género:

PRIMERO:

La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género del Instituto Costarricense de Electricidad, se fundamenta en su estrategia básica de acción, la cual orienta la labor de la Institución, frente al reto de lograr la competitividad en la prestación de los servicios eléctricos, de telecomunicaciones e información.

I. Declaración de Política

El ICE se compromete a impulsar la igualdad y la equidad de género como principios que orientan su estrategia básica de acción, su cultura organizacional, sus políticas y su normativa.

II. Principios rectores

a. Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres, derivada del mandato constitucional del Artículo 33 de la Constitución Política de la República, constituye un pilar fundamental sobre el cual descansa el proceso de modernización de la Institución, con miras a lograr su competitividad.

b. Modernización con igualdad y equidad

El proceso de modernización debe incluir la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, como un principio que oriente las políticas de recursos humanos y la atención a la población, así como una ventaja competitiva que ubica al ICE a la vanguardia de los mercados nacionales e internacionales.

c. Acceso universal a los servicios con calidad

El acceso universal de mujeres y hombres a los servicios de electricidad, telecomunicaciones e información, representa el norte que orienta la atención y la prestación de servicios de calidad en las diversas áreas institucionales, como una forma de garantizar el fortalecimiento de la democracia y la justicia social.

III. Objetivo General

Institucionalizar la igualdad y la equidad de género en la normativa, las políticas, los programas y las acciones del ICE, para promover un cambio cultural de respeto a los derechos humanos que contribuya al fortalecimiento de la democracia.

SEGUNDO:

a. Crear el Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género, adscrito a la Dirección Administrativa de Recursos Humanos, con las siguientes características:

I. Naturaleza del Programa

El Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género deberá promover la aplicación de la Política de Igualdad y Equidad de Género, mediante labores de planificación, coordinación, asistencia técnica, capacitación y seguimiento de las acciones que ejecutan todas las dependencias de la institución.

II. Misión

El Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género tiene la misión de promover, orientar, fortalecer y monitorear los procesos de cambio de la cultura institucional, que requiere la modernización con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades y derechos.

III. Objetivo general del Programa

Impulsar la aplicación de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género en la planificación en los procesos administrativos internos, en los servicios y en las condiciones laborales del personal de la Institución.

IV. Competencias del Programa

a. Impulsar la aplicación y seguimiento de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, en todos los procesos de la gestión del ICE.

- b. Podrá brindar a la Administración Superior, apoyo técnico en la toma de decisiones en materia de igualdad y equidad de género.
- c. Formular recomendaciones para que en la normativa institucional sobre la prestación de los servicios y las relaciones laborales internas, se incorporen los principios de igualdad y equidad de género, así como promover su respectivo seguimiento.
- d. Podrá brindar asistencia técnica a la Dirección de Recursos Humanos, para que sus procesos de gestión, aseguren un trato equitativo en derechos y oportunidades para todas las personas.
- e. A petición de parte, brindar orientación y acompañamiento en procesos o situaciones de discriminación de género (discriminación laboral, hostigamiento sexual y otras formas de violencia).
- f. Establecer internamente acciones, con el fin de fomentar prácticas de equidad de género, acordes con los principios rectores de esta política.
- g. Coordinar acciones con programas de igualdad y equidad de género de otras instituciones públicas, con el fin de compartir información y experiencias en esta materia.
- h. Establecer en asociación con la Administración Superior, acuerdos o convenios interinstitucionales en materia de equidad de género.
- i. En caso de ser necesario y en asociación con la Administración Superior, gestionar el apoyo de otras instituciones públicas vinculadas con la protección de los derechos humanos, entre ellas, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), la Comisión Permanente Especial de la Mujer de la Asamblea Legislativa y la

Defensoría de la Mujer, así como el apoyo de organismos nacionales e internacionales de cooperación técnica y financiera.

- j. Representar a la Institución ante instancias y en eventos nacionales e internacionales, relacionados con asuntos de género.
2. Instruir a la Presidencia Ejecutiva y a la Subgerencia de Gestión Administrativa, para que en forma conjunta, procedan a nombrar la persona que coordinará el Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género.
3. Instruir a la Dirección de Recursos Humanos para que en coordinación con el

Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género, elabore un Plan de Acción Estratégico que contenga un estudio sobre la población laboral del ICE con enfoque de género; el cual será la base para la aplicación de esta Política, que previo a su ejecución, deberá ser aprobado por la Presidencia Ejecutiva. De igual manera deberán realizar las acciones necesarias para gestionar ante las Naciones Unidas el aporte de estudios e investigaciones que sobre este particular ellos poseen, los cuales serán de gran beneficio para el desarrollo de este programa. Acuerdo firme

GÉNERO E IGUALDAD JURÍDICA ENTRE LOS SEXOS

Por Alda Facio

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años han proliferado en el mundo proyectos, artículos, charlas, ponencias, etc. que sustituyen el término sexo con el de género, o que utilizan género como sinónimo de mujer. Esto no es nuevo. Desde que un científico descubrió que, además del sexo cromosómico, gonadal, hormonal, y anatómico, había un sexo asignado socialmente, al que se llamó género para distinguirlo del sexo dado por la naturaleza, tanto con buena como con mala intención muchas personas confunden género con sexo, o género con mujer.

El que exista esta confusión es entendible. Los que la confunden sin intención de socavar la lucha por la igualdad de oportunidades y de poder entre hombres y mujeres, lo hacen porque todavía no entienden el concepto, ya que ni siquiera el término sexo es incontrovertible. Nadie niega que el concepto *género* es complejo, como lo son también el *sexo* y la *sexualidad*. Es más, como también lo son los conceptos de *hombre* o *mujer*, o hasta el de *ser humano*.

Los que confunden con mala intención el concepto de *género*, lo hacen porque saben que el concepto en sí mismo es liberador. Saben que si se logra explicar que la subordinación de las mujeres no se debe a que por naturaleza a la mujer le corresponde cocinar, limpiar y cuidar, las estructuras de *género* que mantienen a las mujeres

subordinadas podrían transformarse. Saben que, a través de la historia patriarcal, las distintas culturas le han asignado a las personas que nacen con sexo anatómico femenino, una serie de roles y características infravaloradas con respecto a los que se le asignan a los que nacen con sexo anatómico masculino, y que no hay nada de *natural* en que solo las que potencialmente pueden parir y amamantar tengan que responsabilizarse del hogar.

Es más, no quieren que se sepa que esos roles y características que constituyen lo que se ha llamado *género* podrían revalorarse y transformarse sin necesidad de eliminar las diferencias entre los sexos. Confunden los conceptos para asustar a quienes les da miedo que la igualdad entre los *géneros* implique que ya no habrá machos y hembras, como si la igualdad social solo se pudiera lograr entre personas idénticas. Muchas personas están empeñadas en tergiversar el significado del término *género*. Estas personas no solo se han contentado con confundir el término *género* con sexo y con mujer, sino que últimamente confunden *género* con sexualidad con orientación sexual. Mantienen que si un hombre es de *género* homosexual, entonces no es de sexo masculino sino que es de sexo homosexual. Han ido inventando sexos que nada tienen que ver con los cromosomas, gónadas, anatomía u hormonas de una persona, y ni

siquiera con su *género*, sino con el objeto erótico-afectivo que esa persona escoja.

Siguiendo esta línea de no pensamiento, en varios artículos publicados en diarios costarricenses, la abogada Alexandra Loría manifestó que hay que tener cuidado con el término *género* porque *es conveniente preguntarse si solo se refieren al sexo femenino y masculino o si se refieren a cinco sexos (femenino, masculino, homosexual, bisexual y transexual)*. Esta abogada no solo se inventó unos sexos que científicamente no existen (el sexo homosexual, el bisexual y el transexual), sino que su clasificación no tiene ninguna lógica, ya que los dos primeros y los tres últimos sexos no son términos que se refieren a un mismo fenómeno.

¿Por qué solo estos cinco sexos? Si se va a definir el sexo de una persona por los actos sexuales que realiza, a la Licda. Loría se le quedaron muchas posibilidades por fuera. Por ejemplo, el onanismo, y por supuesto la castidad, que es la manera en que los sacerdotes, las monjas y las personas no casadas que profesan la religión católica están supuestas a ejercer su sexualidad. Sería conveniente preguntarse por qué su clasificación deja por fuera este sexo o por qué está tan obsesionada con la sexualidad humana que no puede ver la diferencia entre el sexo como somático, hormonal, gonadal, anatómico y psicológico de un ser humano y su sexualidad. También, sería conveniente preguntarse cuál será, según esta pseudoclasificación, el sexo de una persona que es anatómicamente de sexo masculino, tiene relaciones sexuales con mujeres, se hace un cambio quirúrgico de sexo y sigue teniendo relaciones sexuales con mujeres.

Conceptualizar la igualdad de hombres y mujeres aceptando y celebrando sus diferencias es difícil y complejo, como complejas son las estructuras mentales,

sociales, económicas y políticas que mantienen a las mujeres subordinadas, discriminadas y/o explotadas y oprimidas. En el futuro cercano, el término *género* seguirá siendo atacado, porque es un concepto que ha ayudado a miles a comprender esas estructuras. Dependerá de cada una y cada uno de las y los que queremos un mundo de paz, armonía, igualdad y solidaridad, que las fuerzas que se oponen a la igualdad entre hombres y mujeres no logren su propósito. Este ensayo es mi manera de contribuir a ese ideal.

1. Género

1.1 Cómo surgió el concepto de género

Uno de los primeros científicos, reconocidos por la sociedad patriarcal, en hacer la distinción entre sexo y género fue Robert Stoller. Sus investigaciones en torno a varios casos de niñas y niños que habían sido asignados al sexo al que no pertenecían genética, anatómica u hormonalmente, clarifican la diferencia entre sexo y *género*. Uno de los casos que él estudió fue el de unos gemelos idénticos que, debido a un accidente en el momento de realizarle la circuncisión, a uno de ellos se le amputó el pene. Los médicos y su familia consideraron que, dadas las circunstancias, era preferible que el niño fuera una *niña* que un niño mutilado, y así decidieron socializarlo como niña, identidad sexual con la cual ni el niño, ni las personas alrededor de él que no conocían su identidad sexual original, tuvieron ningún problema. Cuando este ser, que biológicamente era un niño pero socialmente una niña, llegó a la pubertad, se le practicó un tratamiento médico para mantenerlo con su identidad sexual escogida. Ahora es una mujer en todos los sentidos. Ciertamente que no puede engendrar, pero hay muchas mujeres que nacieron con genitales femeninos y tampoco pueden parir hijos o hijas.

Este caso y otros similares, hicieron suponer a Stoller que lo determinante en la identidad sexual no es el sexo biológico sino el hecho de ser socializado/a, desde el nacimiento o antes, como perteneciente a uno u otro sexo. Esto lo pudo comprobar porque el gemelo idéntico del niño en cuestión, este sí socializado como niño, mostraba todas las características, actitudes y aptitudes de un niño, mientras que el que había sido socializado como niña, aunque gemelo idéntico, mostraba las características, actitudes y aptitudes de una niña. Concluyó, entonces, que la asignación del rol casi siempre es más determinante en la consolidación de la identidad sexual que la carga genética, hormonal o biológica. A esa identidad que se fundamenta en la asignación del rol con base generalmente, pero no siempre, en el sexo biológico, él la llamó identidad de *género*, para diferenciarla de la identidad sexual basada únicamente en el sexo biológico.

Por supuesto que hay excepciones. Existen casos de personas que han nacido con un sexo, han sido socializadas de acuerdo con ese sexo (es decir, las han socializado con el género que cada sociedad le asigna a cada sexo) y, sin embargo, estas personas se sienten de otro sexo o de otro género, o de otro sexo y de otro género. Eso les pasa a las personas transexuales o *transgendered*³. Sin embargo, se puede decir que la gran mayoría de las personas que son socializadas como hombres, se identifican con el *género* masculino, y las que son socializadas como mujeres se identifican con el femenino.

A partir de ese descubrimiento del Dr. Stoller, las feministas hemos insistido en la cualidad fundamentalmente social de las distinciones basadas en el sexo, así como las razones políticas para asignarle a cada sexo

características diametralmente opuestas. Estamos conscientes de que lo que se entiende por sexo también es culturalmente construido. Sin embargo, consideramos que entender que hay características, aptitudes y actitudes que son atribuidas a uno y otro sexo y construidas a través de la socialización y que esas características, actitudes y aptitudes gozan de distinto valor dependiendo de si son masculinas o femeninas, ayuda a entender que, así como se ha construido un mundo injusto, también es posible construir uno más justo.

1.2 Conceptualización de *género*

Defino el concepto de *género* en el sentido de *gender* o género sexual, como aquellas características, roles, actitudes, valores, y símbolos que son impuestos dicotómicamente a cada sexo a través de la socialización y que nos hacen creer que los sexos son diametralmente opuestos. Así, a partir de una exagerada importancia que se da a las diferencias biológicas reales –y de una invisibilización de las grandes similitudes– se construyen características, actitudes y roles para cada sexo, que son dicotómicas: a los bebés con genitales masculinos se les asigna unas características y a las bebés con genitales femeninos las características contrarias, de tal manera que mientras que de los niños en las sociedades latinoamericanas se espera un comportamiento agresivo, racional, activo, público, etc., de las niñas se espera el comportamiento contrario: dulces, emocionales, pasivas, hogareñas, etc. Esto no quiere decir que todos los hombres son fuertes, agresivos y racionales ni que todas las mujeres somos débiles, dulces e intuitivas, sino que esas son las características que conforman el ideal social de lo masculino y lo femenino.

³No se ha acuñado todavía en castellano la palabra para describir a una persona que se siente o actúa como si fuera de otro género, al tiempo que no desea o no le interesa cambiar su sexo.

Las diferencias / desigualdades que percibimos entre hombres y mujeres no se deben tanto a las diferencias biológicas o anatómicas con que nacemos, sino que se derivan de sus identidades de género – atravesadas por otras variables como la raza / etnia, clase socioeconómica, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etc.–, que no son para nada naturales, sino que han sido construidas a través de la historia y de diferente manera en cada cultura.

1.3 Efectos de la asignación genérica a los sexos

La atribución de características dicotómicas a cada uno de los sexos podría no ser un problema de discriminación contra las mujeres si las características con que se define actualmente a uno y otro sexo no gozaran de distinto valor, no legitimaran la subordinación del sexo femenino, y no construyeran lo masculino como el referente de todo lo humano. Por eso hablo de que hay razones políticas para confundir género con sexo. Si no se entiende que la subordinación de las mujeres se debe a razones sociales y culturales y no a razones biológicas y naturales, los privilegios basados en el sexo de que gozan los hombres se pueden mantener incuestionados.

La asignación dicotómica de características, actitudes, aptitudes, roles y valores es bastante compleja y requiere de una gran variedad de instituciones o de todo un sistema de estructuras mentales, sociales, culturales, políticas y económicas, como explicaré más adelante. Tiene, además, elementos descriptivos y normativos a la vez: unas veces se dice que los hombres son racionales, activos, independientes, fuertes, etc., y otras veces se dice que deberían ser racionales, activos, etc. Igualmente, la exigencia sobre las mujeres es a veces descriptiva, es decir, se piensa que las

mujeres sencillamente somos irracionales, pasivas, etc., y otras veces normativa: que las mujeres deberíamos ser dulces, pasivas, intuitivas, etc. Esto hace que el funcionamiento del sistema por medio del cual se van construyendo estas identidades de género dicotómicas, sea más difícil de comprender o hasta de ver. Ninguna mujer ni ningún hombre puede identificarse ciento por ciento con todas las características que su propia cultura le atribuye a uno y otro sexo; pero, al mismo tiempo, ninguna mujer ni ningún hombre puede sentirse ajena/o o no marcada/o por esta dicotomía.

Podríamos decir que de los hombres en nuestras sociedades caribeñas y latinoamericanas se espera un comportamiento racional, productivo, agresivo, etc., o por lo menos se cree que los hombres no deberían ser irracionales, dependientes, pasivos o dulces, etc.; y que de las mujeres se espera y se cree que son dulces, sensibles, pasivas, hogareñas, maternas, o por lo menos que no deberíamos ser agresivas, fuertes, independientes, etc. Así, aunque las mujeres nos sepamos fuertes e independientes, y aunque nos haya tocado vivir con hombres que no son para nada activos o productivos, seguimos creyendo que *el hombre* es... lo que la cultura dominante nos dice que es, y que *la mujer* es... lo que la cultura dominante nos dice que es. Pareciera que en nuestro tipo de cultura es muy importante que –al menos conceptual o simbólicamente– los hombres se mantengan bien diferentes de las mujeres, y las mujeres de los hombres. Por eso la sensibilidad, la pasividad, la dependencia y la dulzura, etc. solo son buenas características cuando se encuentran en mujeres, mientras que la agresividad, la fuerza, la ambición, etc. generalmente solo son buenas características si estamos refiriéndonos a hombres.

1.4 Importancia de la distinción entre sexo y género

La distinción entre sexo y género no es tan tajante como se nos ha hecho creer en algunas explicaciones de lo que es el género. Como ya lo dije antes, lo que se entiende por sexo es construido socialmente, y lo que se entiende por género se basa en un concepto biológico: el sexo. Sin embargo, sí es posible hacer una distinción entre el sexo y el género para efectos de entender la subvaloración de todo lo femenino y para entender que los roles y características que se le atribuyen a cada sexo, aunque se basan en diferencias biológicas, no son una consecuencia ineludible de esas diferencias biológicas y que, por lo tanto, pueden ser transformadas.

Pero, más importante aún, es que nos permite visibilizar que esa construcción no es imparcial sino que privilegia a los hombres y a todo lo masculino y que, por ende, para que pueda darse el ideal de igualdad entre hombres y mujeres es indispensable eliminar los privilegios basados en el sexo, de que gozan los hombres.

Entender que género no es lo mismo que sexo es fácil, pero lo que no es tan fácil es hacer una distinción tajante entre uno y otro concepto porque, como lo acabo de explicar, ambos se dan significado mutuamente. Sin embargo, estos términos no se deben usar indiscriminadamente o, peor aún, no se debe usar el término género en sustitución de sexo. Debemos tener claro que el sexo es lo que entendemos como determinado biológicamente, mientras que el género es construido social, cultural e históricamente. Es precisamente esta separación conceptual entre el sexo y el género la que ha permitido entender que ser mujer o ser hombre, más allá de las características anatómicas, hormonales o biológicas es una construcción social y no una condición natural.

1.5 Importancia de la distinción entre mujer y género

Tampoco mujer y género son sinónimos, aunque muchísimas personas usan el término género en sustitución de la palabra mujer. Así, en algunas políticas nacionales se habla de políticas de género, cuando en realidad se está hablando de políticas dirigidas a mujeres y que dejan intactas las estructuras y valores de género. Este tipo de políticas deberían llevar el nombre que les corresponde, es decir, políticas hacia las mujeres. Para que pueda decirse que una política determinada es una política de género, tendría que dirigirse a eliminar la desigual valoración y el desigual poder entre los géneros. Por ello, perfectamente podrían haber políticas penitenciarias, por ejemplo, dirigidas a los hombres privados de libertad, que podrían ser políticas de género si su objetivo es transformar la forma como los reos ejercen su masculinidad.

Es más, la mayoría de las políticas y leyes sobre la mujer o para ella, hasta hace muy poco no eran génerosensitivas, sino que se dirigían a las mujeres como si su condición natural fuera la que social, cultural e históricamente se les ha atribuido. Así, muchos proyectos dirigidos a mujeres tenían como objetivo mejorar su condición económica, pero no tomaban para nada en cuenta su condición de subordinación, en relación con los hombres, en sus vidas ni los roles que tenían que desempeñar dentro de sus familias o comunidades por ser mujeres. Es más, no tomaban en cuenta la menor valoración que esos roles tienen en nuestras sociedades, el efecto en la autoestima de las mujeres y en la sociedad que tiene esa menor valoración, ni los problemas que la sobrevaloración de los roles masculinos le trae a la familia, la comunidad y la sociedad en general.

Es de suma importancia, pues, entender que género no es sinónimo de mujer, aunque la mayoría de los estudios, políticas y leyes que se relacionan o que toman en cuenta el género, sean estudios sobre la mujer, políticas hacia la mujer o leyes relacionadas con la problemática de la mujer. Es de esperarse que, en un futuro no muy lejano, todos los estudios, todos los proyectos de desarrollo y todas las leyes tomen en cuenta las relaciones de género, es decir, tengan perspectiva de género.

Hasta hace muy poco tiempo, todas las leyes, todas las políticas, todas las disciplinas, etc., se han diseñado y han partido desde la visión, características y valores asociados con lo masculino, y han tomado al varón y a los valores y características asociadas con él como paradigmáticas. Es más, hasta hace muy poco tiempo casi todas las ideas, conceptos, o símbolos que fueron aceptados y registrados como tales por la cultura dominante, eran ideas, conceptos y símbolos que no son neutrales en términos de género, como lo pretende la mayoría de las personas que no está sensibilizada al género. En otras palabras, casi todas las ideas, conceptos y símbolos aceptados socialmente son ideas, conceptos y símbolos androcéntricos: centrados en el varón.

1.6 Necesidad de visibilizar el androcentrismo

Insisto en que la inmensa mayoría del conocimiento y quehacer humano no ha sido neutral en términos de género, porque considero que casi todo lo que hemos construido durante los últimos cinco o seis mil años ha sido parcial hacia el género masculino. Por eso es que, si queremos establecer la igualdad entre mujeres y hombres, necesitamos entender cómo el

género masculino ha sido el patrón o estándar contra el que se mide la igualdad o desigualdad del género femenino, y así entenderemos que con promover la neutralidad de género no podremos lograr o acercarnos al ideal de igualdad que nos propone la teoría de los derechos humanos. Es preciso que, antes de llegar a un ideal de neutralidad genérica, primero visibilicemos el género de cada idea, concepto o actividad. Si entendemos, por ejemplo, que el ideal de igualdad se ha conceptualizado desde el género masculino, podremos repensarlo para diseñar otro que sí sea realmente neutral en términos de género, es decir, que no privilegie ni a los hombres ni a las mujeres.

2. Implicaciones de la construcción social de los géneros

Podemos preguntarnos qué consecuencias tiene para uno y otro sexo el que social e históricamente se les asignen características y roles diametralmente opuestos, cómo y a través de qué instituciones se construye esa identidad de género y, más importante aun, qué implicaciones tiene todo esto para la construcción de una sociedad basada en la igualdad intrínseca de todas las personas.

2.1 Jerarquización de las dicotomías

Como ya se ha dicho, la construcción de la identidad de cada género se hace de manera dicotómica. Si a los hombres se les asigna la racionalidad, a las mujeres se les asigna la sensibilidad; si a los hombres se les asigna el espacio público, a las mujeres el privado. Esto no sería tan problemático para las mujeres si esa asignación resultara en características, actitudes y valores equivalentes. Pero no es así. A los hombres se les asignan las características, actitudes y roles que la sociedad más valora, y que además son los que se asocian con lo

humano y la cultura. A las mujeres se les asignan las características, actitudes y roles menos valorados, y que además son más asociados con los animales y la naturaleza.

2.2 Glorificación del lado femenino

Por supuesto, esto no es obvio sin los lentes del género. Sin el conocimiento y concientización de que el género es una variable importante en la construcción de la identidad de mujeres y hombres y que además tiene que ver con la forma en que percibimos la realidad, cómo la explicamos y cómo la queremos transformar, no podemos ver cómo esta jerarquía ha sido oscurecida por una glorificación compleja y poco sincera de la mujer y lo femenino. Aun cuando los hombres han explotado y oprimido a las mujeres en el mundo real, en su discurso nos han colocado en un pedestal y nos han atesorado en su fantasía. Y así como los hombres simultáneamente exaltan y degradan a las mujeres, así también simultáneamente exaltan y degradan los conceptos del lado femenino de la dicotomía de género. La naturaleza, por ejemplo, ha sido glorificada como una diosa, digna de la conquista del héroe masculino, mientras simultáneamente se la degrada como materia inerte, al ser explotada y moldeada conforme a los intereses del hombre.

La intuición y la sensibilidad son igualmente valoradas y denigradas a la vez. Poetas y músicos, a lo largo de los siglos, han glorificado la sensibilidad e intuición de sus madres, esposas y amantes, pero se canta y escribe poco sobre la necesidad de que los hombres desarrollen estas cualidades tan sublimes. Es más, la sensibilidad en los hombres es considerada un indicio de una posible falta de hombría. Peor aun, al tiempo que se glorifica a las mujeres por su sensibilidad, intuición y dulzura, se nos castiga por no ser suficientemente racionales o lógicas, pero también por ser demasiado

independientes, racionales y frías.

Por más que se romaticen las virtudes de la mujer y de lo femenino, lo cierto es que se valoran más las virtudes del lado masculino de la dicotomía de género. Es absurdo negar que en nuestras sociedades no se valoriza más el proveer y producir, aunque sean armas, que el cuidar a niños/as, ancianas/os y enfermos/as. Pensemos en cuántos monumentos se han erigido al soldado desconocido y cuántos a la ama de casa, conocida o no.

2.3 Lado masculino como referente

El sistema de asignación de una identidad de género diametralmente opuesta para cada sexo no solo es dicotómico y jerarquizado, sino que también el lado masculino es el referente, es el que domina y define al otro lado: la sensibilidad es definida como la ausencia de racionalidad; la subjetividad, como ausencia de objetividad; la pasividad es ausencia de actividad; el pensamiento debe estar exento de sentimientos; la razón debe dominar las emociones, etc. Es más, muchas de las características y valores que se asocian con el lado masculino son precisamente las que hasta hace muy poco tiempo se decían que distinguían al ser humano del resto de los animales: intelecto, razón, cultura, pensamiento, etc. Así fue como el varón se convirtió en el modelo de lo humano.

2.4 Efectos de lo anterior

La jerarquización de estos valores y el tomar al hombre y lo masculino como referente o paradigma de lo humano, tiene consecuencias negativas para la sociedad en su conjunto, y no solo para las mujeres. La sobrevaloración de la producción es lo que nos ha llevado a sociedades consumistas que solo necesitan la reproducción humana para que haya mano de obra barata y más y más personas que

consuman. La sobrevaloración de la cultura nos ha llevado a la explotación destructiva de la naturaleza; y la infravaloración de la dulzura, de la interdependencia, de la intuición y de los roles asociados con el cuidar, nutrir y dar, nos están llevando a sociedades cada vez más violentas y egoístas. Peor aun, la invisibilización de la dicotomía en nuestra forma de pensar y entender el mundo nos ha llevado a no ver por qué estamos como estamos y, por ende, a no poder encontrar soluciones adecuadas a los problemas que hoy enfrentamos.

3. El mantenimiento de la cultura patriarcal

Como ya lo señalé, el concepto de *género* se refiere a las formas o maneras como los roles, las actitudes, los valores y las relaciones entre hombres y mujeres son construidos por todas las sociedades en todo el mundo. Históricamente, culturas diferentes construyen a los géneros de distintas formas, de manera que los roles que desempeñan las mujeres, el valor que su sociedad les otorga a esos roles y la relación que esos roles tengan con los roles que se les otorgan a los hombres, pueden ser muy distintos de una época a otra y de un contexto a otro. Sin embargo, casi invariablemente, los géneros son construidos de forma tal que el género femenino es subordinado al masculino, lo cual produce por resultado la discriminación contra las mujeres, en detrimento del pleno goce de nuestros derechos humanos. Aunque es necesario reconocer que siempre existirá la construcción social de los roles, actitudes y relaciones entre mujeres y hombres, el reto es asegurarnos de que esa construcción sea justa para ambos sexos y que ningún sexo domine al otro.

Es obvio, entonces, que para poder construir identidades de género que sean más gratificantes para cada sexo, que puedan por lo tanto producir relaciones más justas entre los géneros, lo que, a su vez, llevará a un cambio de valores que redundará en sociedades más democráticas y pacíficas, tenemos que entender cómo y a través de cuáles instituciones se ha construido este sistema que algunas han llamado el sistema sexo/género con dominación masculina, y que otras llamamos simplemente patriarcado.

Aunque no pretendo hacer un análisis exhaustivo de cada una de las instituciones que crean y recrean el sistema patriarcal, sí quiero al menos mencionar algunas de las más importantes, para que podamos entender que, cuando tratamos de concebir una igualdad entre hombres y mujeres, no podemos limitarnos a mejorar la educación, por ejemplo, sino que tenemos que ver la subordinación de las mujeres, y de los valores asociados con lo femenino, como un producto de un sistema complejo.

3.1 Definición de patriarcado

Podría decirse que este sistema se basa en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, y que se origina en la familia dominada por el padre, como estructura reproducida en todo el orden social y mantenida por el conjunto de instituciones de la sociedad política y civil orientadas hacia la promoción del consenso en torno a un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determinan que las mujeres, como categoría social, siempre estarán subordinadas a los hombres como categoría social, aunque pueda ser que una o varias mujeres tengan poder, e incluso mucho poder, o que todas las mujeres ejerzan cierto tipo de poder, como el que ejercen las madres sobre los hijos y las hijas.

3.2 Instituciones del patriarcado

Las instituciones por medio de las cuales el patriarcado se mantiene en sus distintas manifestaciones históricas, son múltiples y muy variadas, pero tienen en común el hecho de que contribuyen al mantenimiento de las estructuras de género que oprimen a todas las mujeres. Entre estas instituciones están: la familia patriarcal, la maternidad forzada, la educación androcéntrica, la historia robada, la heterosexualidad obligatoria, las religiones misóginas, el trabajo sexuado, el derecho monosexista, la ciencia ginope, el lenguaje masculinista, etc.

3.3 La familia

Cada una de estas instituciones juega un papel importantísimo en el mantenimiento del hombre y lo masculino como referente. La familia es considerada el espacio por excelencia en donde se reproduce el patriarcado, pero no es el único. Algunas/os de nosotras/os podemos creer que provenimos de familias en donde el padre y la madre tenían igual poder e iguales derechos, o hasta creemos que en nuestras familias más bien dominaba la madre; pero, si analizamos nuestra familia en el contexto legal, cultural y político en que estaban inmersas, veremos que nuestra percepción no es del todo correcta. Por más que hacia adentro nuestras madres pudieran haber tenido mucho poder, ¿quién tenía más posibilidades legales, económicas o políticas?, ¿quién era más valorado socialmente? Y aun en los casos en que nuestros padres fueran personas que, por circunstancias de la vida, hayan caído en el desprecio social, no podemos negar que el ideal de familia con el que crecimos era uno en el que papá proveía en lo económico y mamá en lo emocional, y papá era de la calle y mamá del hogar.

Por ello, para que podamos realmente lograr la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la institución de la familia, tendríamos que revisar también todas las otras instituciones que favorecen a los hombres y, por ende, le dan más poder dentro de la familia. Tendríamos que revisar las prácticas y leyes sobre herencia, acceso al trabajo asalariado, tributos, salarios, violencia contra las mujeres, valoración de la prueba en los procesos judiciales, etc. Tendríamos que revisar cuáles mensajes transmiten los medios de comunicación, las escuelas, la iglesia; cómo está distribuido el tiempo de cada quien, quién hace qué, y muchos otros aspectos.

En síntesis, para que hombres y mujeres, niñas y niños, tengan igualdad de poder dentro de las familias, habría que efectuar un análisis génerosensitivo de todas las instituciones que le otorgan más poder a los hombres y que utilizan lo masculino como referente.

3.4 La educación

La educación es otra institución que refuerza al hombre y lo masculino como referentes. Aquí no solo estoy refiriéndome a las menores oportunidades educacionales que tenemos las mujeres, sino también a cómo la educación institucionaliza la sobrevaloración de lo masculino y la visión de mundo androcéntrica. Preguntémonos: ¿qué le ocurre a una persona que pasa doce o más años aprendiendo a valorar el punto de vista y el conocimiento masculinos? ¿Qué le pasa cuando es la misma educación la que hace invisible a las mujeres e invencible a los hombres? ¿Qué le pasa a una niña a la que, por un lado, se le afirma que debe ser dulce, intuitiva, generosa, sensible, etc. y, por otro, la educación le dice que las personas que tienen éxito son las agresivas, racionales,

objetivas y que piensan primero en su carrera y después en la familia? ¿No es acaso la educación la que nos hace admirar a los llamados *clásicos* de la civilización occidental, la mayoría de los cuales expresan odio hacia la mitad femenina de la humanidad?

¿Qué pasa por la cabeza de niñas y niños cuando la maestra o maestro les indican que van a estudiar la historia de la humanidad y solo se habla de los grandes hombres, sus hazañas y conquistas, o cuando se estudia el sistema nervioso, el óseo, muscular, etc. del cuerpo humano y el cuerpo que se utiliza como modelo es el cuerpo de un hombre?

¿Qué sucede cuando se les dice a las niñas que ellas no son buenas para la Matemática antes de que lo hayan podido descubrir por sí mismas? ¿Qué sucede cuando a una niña se la regaña mientras que a un niño se lo alaba por hacer la misma pregunta? Sucede que hombres y mujeres salen educados en los valores patriarcales. Eso es lo que sucede.

Por eso, una política para lograr la igualdad de hombres y mujeres en la educación no pasa solo por lograr la igualdad de acceso a la educación entre niños y niñas, sino por eliminar el referente masculino en el contenido y metodología de la enseñanza, así como en la sensibilización de maestros y maestras, sobre las estructuras mentales y sociales que mantienen a las mujeres y a lo femenino subordinadas o marginales a la experiencia humana.

3.6 El lenguaje

El lenguaje es otra institución por medio de la cual se crea y recrea el patriarcado. El poder de nombrar —es decir, de crear y definir las palabras, de crear y definir las reglas gramaticales de un lenguaje determinado, de

proporcionar a las cosas identidad, evocándolas y estableciéndolas como puntos de referencia o relacionándolas unas con otras— es el poder de conformar una cultura determinada, es el poder de establecer lo que existe y lo que no existe, lo que se considera natural y lo que no lo es, lo bueno y lo malo. El poder de la palabra es el poder de escoger los valores que guiarán a una determinada sociedad.

Durante los últimos siglos, a las mujeres nos han impedido ejercer esta forma de poder. Esto se hizo de varias maneras. Una de ellas fue impidiendo a las mujeres participar en las, *reales* o no, academias de la lengua, que hasta hace muy poco tiempo estuvieron integradas exclusivamente por varones, por lo que las mujeres no hemos podido *oficialmente* ni seleccionar ni definir las palabras. Otra manera, pero derivada de la primera, fue estableciendo que la voz hombre sirviera para denominar tanto al varón de la especie como a la especie toda, y creando reglas gramaticales que permitieran que lo masculino pudiera tanto excluir como incluir/ocultar a lo femenino, mientras que relegan lo femenino a la categoría de *específico* y *particular* de ese sexo.

El diccionario es un buen lugar para comprobar la centralidad de lo masculino y la marginalidad de lo femenino. Por ejemplo, los adjetivos están siempre en su forma masculina en los diccionarios de la lengua española, y se les agrega una /a para las formas femeninas. Los nombres de los animales son otro ejemplo interesante: CABALLO m. Animal solípedo doméstico. YEGUA f. Hembra del caballo. Con solo estos dos ejemplos podemos comprobar que lo masculino es la norma o el paradigma, y lo femenino es lo otro o lo que existe solamente en función de lo masculino o para lo masculino.

⁴ Urrutia Elena, **Lenguaje y discriminación**, en Revista FEM, Vol. II, n.º 6, 1976, p. 8

Con el diccionario no solo comprobamos la centralidad de lo masculino, sino también que el lenguaje no es neutral, porque tiene una perspectiva claramente masculina y, además, presenta a las mujeres como seres inferiores o más cercanas a los animales. Como lo expresa la mexicana Elena Urrutia⁴, *acudiendo al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua[...]* deducimos que la mujer es un ser débil, delicado, con afición al regalo y no apta para el trabajo. El hombre es todo lo contrario. SEXO DÉBIL: las mujeres. FEMENINO, NA: Débil, endeble. AFEMINACIÓN: Molicie, flojedad de ánimo. AFEMINAR: Hacer perder a uno la energía varonil. MOLICIE: afición al regalo, afeminación. BLANDO: Afeminado y que no es fuerte para el trabajo. SEXO FUERTE: los hombres. VARONIL: relativo al varón; esforzado, valeroso y firme. HOMBRADA: Acción propia de un hombre generoso y esforzado. FUERTE: Animoso, varonil. El diccionario también nos dice que ser mujer es haber llegado una doncella a estado de menstruar, mientras que el ser hombre significa valiente y esforzado, y que no es lo mismo ser una mujer pública que un hombre público, ya que la primera es una ramera y el segundo es el hombre que interviene públicamente en los negocios políticos.

Con el diccionario también podemos ver cómo el patriarcado conceptualiza a la mujer como animal de sexo femenino, mientras que el hombre es un ser racional. En castellano, por ejemplo, hembra y macho, varón y varona no son términos complementarios unos de otros: hembra es definida como animal del sexo femenino y también como sinónimo de mujer, mientras que macho solamente es definido como animal del sexo masculino, porque para la criatura racional del sexo masculino existe una palabra: varón. Y, aunque existe la palabra varona,

esta no es usada para responder a la pregunta de a qué sexo pertenece una determinada bebé; más bien, es usada en su segunda acepción como *mujer varonil*.

Estas definiciones no solo nos dan una pista de cómo nuestra cultura le atribuye a lo femenino características relacionadas con lo débil y poco apto para el trabajo, y que para ser mujer solo se requiere un hecho de la naturaleza mientras que para ser hombre se requieren virtudes humanas, sino que nos confirman que quien está definiendo es un hombre: AFEMINAR: *hacer perder A UNO la energía varonil*. Es obvio, con esta definición, que quienes definen las palabras se identifican como potenciales víctimas de la acción de afeminar; es decir, que esta definición está elaborada desde la perspectiva de un hombre y no de una mujer y, menos aun, desde la perspectiva de nadie, como pretenden quienes quieren negar el androcentrismo en el lenguaje. Para que esta definición fuese realmente neutral en términos de género, para que no fuera androcéntrica, tendría que haber sido escrita de otra manera, como por ejemplo: *hacer perder a los hombres su energía varonil*.

Desafortunadamente, no percibimos la parcialidad masculinista en estas definiciones precisamente porque los hombres y las mujeres estamos acostumbrados/as a que los hombres sean el paradigma de ser humano y que la masculinidad sea la centralidad misma alrededor de la cual giran todos los hechos y cosas y desde la cual se definen y valoran. En nuestras culturas, las mujeres no existimos, al menos no como protagonistas. Lo femenino existe sólo como *la hembra de...*

Si el lenguaje es una de las principales formas de comunicación –por medio de él se

transmiten de generación en generación los hábitos culturales—, no es de extrañar que las mujeres y lo femenino estemos invisibilizadas o marginadas del quehacer humano, ya que el mismo lenguaje que utilizamos para comunicar esos hábitos culturales se encarga de ocultarnos tras el género masculino, o por lo menos minimizarnos, relativizarnos o ridiculizarnos frente al sexo *fuerte*.

El lenguaje no solo refleja y comunica los hábitos y valores de una determinada cultura, sino que también conforma y fija esos hábitos y valores. Como los hombres/varones han tenido el poder de definir las cosas, casi todo lo que está definido lo está desde su perspectiva. Como los hombres han tenido el poder de definir las cosas y los valores, casi solo las cosas y valores que ellos han definido están aceptados como válidos en nuestra cultura y, por ende, esta cultura es masculina o, al menos, predominantemente masculina. En síntesis, las mujeres, como personas plenas y autónomas, no existimos en esta cultura masculina.

Como ya lo he indicado en otros escritos, recientemente varias lingüistas feministas han llamado la atención sobre el importante rol que juega el fenómeno de los términos *marcados* en la consolidación de lo femenino y las mujeres como *lo otro*, lo no universal, lo particular y específico. Esta llamada de atención de las lingüistas feministas se basa en una crítica a la relación asimétrica entre dos categorías que son opuestamente complementarias la una de la otra dentro de una categoría más general. Por ejemplo, los términos *hombre y mujer* sirven para contrastar los miembros masculinos y femeninos de la categoría más grande de *seres humanos*; y, como tales, se nos presentan como opuestos complementarios.

Al mismo tiempo, el término *hombre*, como ya sabemos, puede ser usado en un sentido más general para contrastar a la especie humana como un todo, de cualquier otra categoría. Así, los términos *hombre y mujer* también designan categorías que están en una relación jerárquica, debido a que uno de los términos puede ser utilizado para hacer referencia a la clase más amplia como un todo, en efecto, subsumiendo lo que es el término opuesto a un nivel más bajo de contraste. En este tipo de oposiciones, el término más general es el *no marcado* del par, mientras que el otro, el que tiene un sentido o una definición más restringida, es el *marcado*.⁵

El término marcado es más específico, mientras que el no marcado es general. Así, la mujer es sentida como perteneciente al campo de lo específico y el hombre al campo de lo universal. Cuando esta *especificidad o particularidad* de lo femenino es llevada al campo de los derechos humanos, nos encontramos con que el principio de igualdad es entendido como el deber de otorgarles a las mujeres los mismos derechos que tienen los hombres, y no otros derechos que necesitamos las mujeres precisamente por ser personas subvaloradas. Los derechos que necesitamos las mujeres, en tanto que personas subvaloradas, son entendidos como demasiado *específicos* para formar parte de los derechos humanos universales. Esto es grave.

3.7 La Historia con H mayúscula

Otra institución del patriarcado es la que yo llamo la *historia robada*. ¿Se han preguntado alguna vez por qué la Historia con H mayúscula no ha registrado los aportes y violaciones a los derechos humanos de las mujeres? ¿Será que las mujeres no hemos

⁵ LANGLAND, Elizabeth. **A feminist perspective in the academy: The difference it makes**. University of Chicago Press, Chicago, 1983, p. 110

hecho nada digno de registrarse en los anales de la Historia? ¿O será que en esta disciplina también hay un sesgo androcéntrico que ha tenido como consecuencia el que generalmente se ha registrado solo aquello que los hombres han considerado suficientemente importante como para llamarse hechos históricos? Al respecto, Gerda Lerner expresa:

Al igual que los hombres, las mujeres son y han sido siempre, actrices y agentes en la historia. Ya que las mujeres son la mitad o más de la mitad de la humanidad, siempre han compartido el mundo y sus trabajos en iguales partes con los hombres. Las mujeres son y han sido parte central, no marginal, de la formación de la sociedad y de la construcción de la civilización. Las mujeres también han compartido con los hombres la preservación de la memoria colectiva, que conforma el pasado en la tradición cultural, provee el vínculo entre generaciones, y conecta el pasado con el futuro. Esta tradición oral se mantuvo viva en la poesía y el mito, que tanto hombres como mujeres crearon y preservaron en el folklore, el arte y los rituales.⁶

Entonces por qué persiste esa idea de que las mujeres no hemos hecho “historia” excepto por algunas grandes reinas u otras grandes mártires, o madres de reyes o mártires. La misma autora manifiesta:

Hacer Historia con “H” mayúscula para diferenciar esta Historia registrada e interpretada, de la historia que no está escrita o al menos no oficialmente.) [...] es una creación histórica que data de la invención de la escritura en la antigua Mesopotamia. Desde el tiempo de las

listas de los reyes de la antigua Sumeria en adelante los historiadores, tanto sacerdotes, sirvientes reales, empleados, clérigos o una clase profesional de intelectuales universitarios, han seleccionado los hechos que serán registrados y los han interpretado de modo de darles comprensión y significado. Hasta en el más reciente pasado, estos historiadores han sido hombres, y lo que ellos han registrado ha sido lo que los hombres han hecho, han experimentado y han encontrado importante. Lo han llamado Historia y han proclamado su Universalidad. Lo que las mujeres han hecho y experimentado no ha sido registrado, ha sido descuidado e ignorado en su interpretación. Los estudios históricos, hasta el más reciente pasado, han visto a la mujer marginada del desarrollo de la civilización e innecesaria para aquellos logros definidos como de histórica importancia. Por lo tanto, el expediente registrado e interpretado sobre el pasado de la humanidad es a que omite el pasado de la mitad de la humanidad, y es distorsionado, en cuanto a que relata la historia desde el punto de vista sólo de la mitad masculina de la humanidad. Para contradecir este argumento, se dice que grandes grupos de hombres, posiblemente la mayoría, han sido también eliminados del registro histórico, a través de las interpretaciones prejuiciadas de intelectuales que representan la preocupación de pequeñas elites gobernantes. Un error no cancela otro; ambos errores conceptuales requieren ser corregidos. Sin

⁶ Gerda Lerner, **The origins of patriarchy**, Oxford University Press, New York, 1986, p. 26

embargo, hay una diferencia entre ambos errores: a medida que los antiguos grupos subordinados tales como campesinos, esclavos, proletarios se han elevado a posiciones de poder –o al menos, han sido incluidos en el discurso del poder–, sus experiencias han llegado a formar parte del expediente histórico. Esto es, las experiencias de los hombres de esos grupos, porque las mujeres fueron, como siempre, excluidas. El punto es que tanto los hombres como las mujeres han sufrido discriminación según su grupo, pero ningún hombre ha sido excluido del expediente histórico a causa de su sexo, mientras que todas las mujeres lo han sido a causa del suyo.⁷

4. Las perspectivas génerosensitivas

Una de las principales características del patriarcado es, pues, que es androcéntrico: centrado en el hombre. Una cultura androcéntrica es una cultura en la que el hombre y todo lo relacionado con lo masculino es el punto de partida, es el ángulo desde donde se miran y evalúan todas las cosas. Cuando las cosas se ven desde esa perspectiva, el hombre es visto como lo esencial o central a cualquier actividad y lo masculino es el referente de lo humano. Cuando el hombre es el modelo de ser humano, todas las instituciones creadas socialmente responden principalmente a las necesidades sentidas por el varón o, cuando mucho, a las necesidades que el varón cree tienen las mujeres. Cuando el hombre es sentido como representante de la humanidad toda, todos los estudios, análisis,

investigaciones, narraciones y propuestas se enfocan desde la perspectiva masculina únicamente, pero esta perspectiva no es sentida como una perspectiva masculina sino como una no perspectiva, como un hecho totalmente objetivo, universal, imparcial. En virtud del androcentrismo, los resultados de las investigaciones, observaciones y experiencias que tomaron al hombre como central a la experiencia humana, son tomados como válidas para la generalidad de los seres humanos, tanto hombres como mujeres.

El concepto de perspectivas génerosensitivas se basa en el reconocimiento de que en toda explicación de la realidad está presente una perspectiva y que, históricamente, las perspectivas que han dominado son aquellas que parten del punto de vista masculino. Así, en la gran mayoría de los casos las diferentes perspectivas sobre la realidad son perspectivas androcéntricas y, por ende, no han tomado en cuenta ni los puntos de vista ni las experiencias de las mujeres, lo que ha resultado en la invisibilización de las violaciones cotidianas a sus derechos humanos, así como en la infravaloración de sus necesidades como humanas y, por lo tanto, en una construcción de la igualdad que tiene como referente al hombre. Las perspectivas génerosensitivas, o perspectivas de género como se les dice más comúnmente, no pretenden sustituir en un análisis la centralidad del hombre con la centralidad de la mujer. Pretenden colocar, en el centro de cualquier análisis e interpretación de la realidad, las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

Con ello, se tendrá una visión más realista de cualquier fenómeno que se esté analizando o investigando, porque esas relaciones de

⁷ *Ibíd.* p. 3.

poder entre los sexos son realmente centrales en la experiencia humana. Las perspectivas androcéntricas no han tomado en cuenta estas relaciones de poder, o las han marginado a tal punto que su visión o explicación del fenómeno de que se trate se ha visto parcializado, incompleto o tergiversado.

Las perspectivas génerosensitivas son, pues, aquellas que visibilizan los distintos efectos de la construcción social del género y ponen en descubierto cómo el hombre y lo masculino son el referente de la mayoría de las explicaciones de la realidad, en detrimento de las mujeres y de los valores asociados con lo femenino, al tiempo que sugieren nuevas formas de construir los géneros que no estén basadas en la desigualdad. Es importante, sin embargo,

reconocer que el desarrollo de estas nuevas perspectivas constituye un proceso que evoluciona con la adquisición del conocimiento y la comprensión cada vez más profunda de cómo las mujeres somos socializadas para la subordinación y los hombres para la dominación.

Es claro, entonces, que para construir una real igualdad entre hombres y mujeres, y por lo tanto una real democracia con justicia para todas las personas, tenemos que conocer mejor y más profundamente cómo, y qué efectos tiene en nuestras vidas y en nuestra manera de entender el mundo la construcción social del género, así como la forma como esto nos hace ver la realidad. Empecemos por nosotras/os mismas/os. Les aseguro que no se arrepentirán.

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

SILVIA BEJARANO

INTRODUCCIÓN

La importancia de estudiar los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo recién nacimiento, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca **generalidad**. Todos ellos obedecen a la inspiración de la **JUSTICIA SOCIAL** de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en **favor del trabajador/a**.

Estos principios son de orden **público e irrenunciables** para el trabajador; se otorgan como **mínimos** de garantías. Podemos **definir los principios generales** como lo hace **Manuel Alonso García** (Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960, t.I, Pág. 247): "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho". O como también el profesor **Américo Plá Rodríguez** nos dice (Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires,

1978, Pág. 9): "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos." De tales definiciones pueden extraerse las características que tienen dichos principios: Se podría resaltar que son:

a) Enunciados básicos; es decir, pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una particular, de forma que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempo, etc.

b) Propios del Derecho del Trabajo y por lo tanto, diversos de los que existen en otras ramas del Derecho: sirven para justificar la autonomía del Derecho del Trabajo y su peculiaridad, son especiales. Aunque pudiera suceder que algunos de ellos existan en forma similar o ligeramente variables en más de una rama del Derecho.

c) Los principios tienen un sentido lógico, conexo, poseen una armonía entre sí. Entre las **FUNCIONES** de dichos Principios podemos señalar que cumplen con las siguientes tareas:

a) Informadora: inspiran al legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) Normativa: actúan como fuentes supletorias en caso de ausencia de ley. Integran el Derecho.

c) Interpretadora: operan como criterios orientadores del juez.

ENUMERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS:

1) PRINCIPIO PROTECTOR:

Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador/a. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una **ESPECIAL NECESIDAD DE PROTECCIÓN**.

COUTURE estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del Derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La dependencia del trabajador al patrono es

doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

a. el trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia).

b. el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación. Posee este principio las siguientes reglas:

a) REGLA "IN DUBIO PRO OPERARIO":

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de DUDA, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma. De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma. La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho

menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el/a trabajador/a.

De aquí deriva el problema del "*onus probandi*" ¿a quién corresponde la carga de la prueba?. La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

b) REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE:

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas. Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera. Este principio encuentra, sin embargo, un **límite** que es importante señalar y son las **EXIGENCIAS DE ORDEN PÚBLICO**.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

c) REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA:

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, **concreta y determinada**, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada. Debemos **diferenciar 2** situaciones:

1) aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.

2) las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento vgr. ganancias en la empresa.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos "derechos adquiridos" de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

2) PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS:

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los

derechos concedidos por la legislación laboral. Este principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del Derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es **NULA ABSOLUTAMENTE**: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio **ÚNICO, PROPIO Y ESPECÍFICO** del Derecho del Trabajo.

En general se han señalado ciertas **consecuencias** ligadas a este principio, entre ellas:

a) implica una **indisponibilidad** de los derechos que la ley otorga. Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una **intransigibilidad** de derechos mínimos y ciertos.

b) También se vincula este principio con la **imperatividad** de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo. Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones **MÍNIMAS** de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.

c) **Carácter de orden público**: De ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como lo hemos venido indicando, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador. Una **definición de orden público** ha sido expresada por Moraes Filho (Plá Rodríguez, op.cit, Pág. 78) de la siguiente forma:

"Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general..."

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral.

3) PRINCIPIO DE CONTINUIDAD:

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo. Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales, precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, como lo veremos más adelante, tiene íntima conexión con otro importante principio cual es el de la "primacía de la realidad".

Por lo tanto, partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene especial connotación si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

4) PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD:

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último. Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no podemos por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un **CONTRATO REALIDAD**. El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

5) PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD:

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

1) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del Derecho Laboral y se refieren a aquellas en las que se requiere un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.

Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado.

2) También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra, durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan **ESE PODER DE DIRECCION** que posee el patrono dentro de los cauces adecuados. Este poder de dirección de la Empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una **DISCRECIONALIDAD** en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Este principio tiene gran aplicación en casos de:

- **IUS VARIANDI** que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de la empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: Debe justificar razonablemente ese cambio.

- **PODER DISCIPLINARIO** nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

6) PRINCIPIO DE BUENA FE:

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto, no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como **SUPUESTO DE TODO ORDENAMIENTO JURIDICO**. Fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la **CONFIANZA RECIPROCA**, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe. Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad. El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

GUÍA DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DEL TALLER

FECHA _____

1. SEXO

Femenino ___

Masculino ___

2. En cuanto a los contenidos del taller, ¿cree usted que fueron claros?

3. ¿El método utilizado en el taller fue el adecuado?

4. Por favor, explique cuáles contenidos sería importante profundizar o focalizar.

5. En la siguiente lista, se valora el desempeño de las personas que facilitan el Taller de Capacitación. De acuerdo con su opinión, responda si los enunciados siguientes son FALSOS O VERDADEROS.

¿Se cumplieron los objetivos y las expectativas que se tenían con respecto al taller?

	F	V
<i>1. Las personas que facilitan manejan adecuadamente los temas.</i>		
<i>2. Las personas que facilitan exponen los temas demasiado rápido.</i>		
<i>3. Hubo excesiva información en unas sesiones y demasiado poca en otras.</i>		
<i>4. Las personas que facilitan plantearon muchas preguntas, pero no se refirieron a las respuestas para facilitar su análisis o discusión.</i>		
<i>5. Las personas que facilitan fomentaron entre las/os participantes el intercambio de opiniones e inquietudes.</i>		
<i>6. El tiempo estimado para la capacitación fue el adecuado.</i>		
<i>7 Las personas que facilitan propiciaron el debate en un clima de respeto.</i>		

GUÍA DE EVALUACIÓN DEL EQUIPO

1. Cumplimiento de objetivos
2. Cumplimiento de tareas
3. Desarrollo de las sesiones
4. Cumplimiento de horarios
5. Resultado de la metodología
6. Nivel de motivación y participación de las personas que participaron.
7. Otros

Indicaciones:

Cada grupo deberá analizar los textos adjuntos que corresponden a lemas, políticas o misiones institucionales conforme al principio de igualdad formal, real o equidad y responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué significa esto?
2. ¿Qué relación tiene este planteamiento con el Principio de Igualdad?
3. ¿Qué condiciones supone?

Grupo 1. Lema Institucional

“Posibilidad, Desarrollo y Comunicación en todo el País”

Grupo 2. Lema Institucional

“Nuestro Compromiso con el Pueblo sigue en Pie”

Grupo 3. Política Institucional

“Institucionalizar la igualdad y la equidad de *género* en la normativa las políticas, los programas y las acciones del Instituto Costarricense de Electricidad, para promover un cambio cultural, de respeto a los Derechos Humanos que contribuya al fortalecimiento de la democracia.”

Grupo 4. Misiones

Sector Electricidad

“Mejorar la calidad de vida y el desarrollo económico y social, a través de un servicio de electricidad que supera las expectativas de bienestar, comodidad y progreso de todos los costarricenses.”

Sector Telecomunicaciones

“Satisfacer las necesidades y expectativas evolutivas de los clientes la sociedad Costarricense, mediante el suministro oportuno de servicios y aplicaciones de telecomunicaciones e información de calidad a precios y tarifas competitivas, con la tecnología adecuada y el mejor recurso humano”.

Fuente: <http://grupoice.com/>

Ideas Fuerzas Relacionadas con la No Discriminación

- Es una definición legal de lo que se debe entender por discriminación que pasa a ser parte de la normativa nacional cuando el estado ratifica la Convención CEDAW.
- Establece que la discriminación puede revestir distintas formas: distinción, exclusión o restricción.
- Determina que el acto discriminatorio es aquel que tenga “EL EFECTO” o “EL PROPÓSITO” discriminatorio
- Establece que es discriminatorio tanto el acto discriminatorio consumado como la tentativa de discriminar.
- Precisa que el acto discriminatorio puede tener distintos grados, ya que puede ser parcial “menoscabar” o puede ser total “anular”.
- Precisa que el acto discriminatorio 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.
- Prohíbe la discriminación en todas las esferas.
- La última frase del artículo “o en cualquier otra esfera” claramente incluye la esfera privada o familiar donde se producen tantas de las violaciones a los derechos humanos de las mujeres.
- Precisa que la discriminación se prohíbe “independientemente del estado civil de la mujer” para hacer énfasis en que la Convención CEDAW pretende eliminar todas las discriminaciones que se dan contra las mujeres, incluyendo las que se dan en el matrimonio.

EXCUSAS PATRIARCALES

- El patriarcado ha desarrollado una serie de argumentos en contra de promulgar normas que establezcan medidas correctivas. Estos se señalarán a continuación, seguidos de las objeciones pertinentes:

1. Viola el principio de igualdad ya que crea tratos diferenciados entre diversos grupos sociales.

No existe ni neutralidad ni igualdad. La realidad efectiva es la desigualdad. La igualdad entre desiguales es un instrumento de conservación del status quo y por ende beneficia a aquellos que, dadas las estructuras sociales, cuentan con más poder y oportunidades.

2. Crea diferencias normativas no razonables al favorecer a un sector de la población beneficiada que no necesita de la acción afirmativa para posicionarse en una situación de igualdad de oportunidades.

La realidad es que aunque se pueden beneficiar unos/as pocos/as, el beneficio mayor recae en la colectividad.

3. Quienes obtienen un puesto laboral por una norma de discriminación positiva, en realidad no compiten en igualdad de condiciones con aquellos/as que tienen mayores capacidades o méritos para obtenerlo.

Los méritos y capacidades se miden con un criterio androcéntrico, relativizado por los valores patriarcales. Las mujeres que obtienen puestos por acciones afirmativas cuentan con méritos y capacidades semejantes y además, con algunos que han sido socialmente invisibilizados.

4. Tienen un resultado contrario al fin que buscan, porque refuerzan la ideología de la desigualdad e introducen elementos proteccionistas que fortalecen las discriminaciones existentes.

Para contar con una real y verdadera igualdad de oportunidades, es fundamental valorar las diferencias y reconceptualizar el principio de igualdad. El discurso patriarcal se queda en el texto y en el ámbito formal sin ajustarse a la realidad.

5. Son injustas, ya que impactan a víctimas inocentes en situaciones de discriminación mayor que la de las/los miembros/as de la colectividad que se benefician de las acciones.

Puesto que lo que se pretende es beneficiar al colectivo, se da un sacrificio de la individualidad. Pero si las normas abarcaran todas las diferencias que causan desigualdad, el número de víctimas desaparecería.

6. La generalización de cuotas para todos los grupos sociales: mujeres, personas adultas mayores, personas con discapacidad, población emigrante, etc., crea una segmentación social.

Es importante recalcar el hecho que las acciones afirmativas buscan establecer la igualdad eliminando las desigualdades de hecho. Si así fuese el caso, enhorabuena que la sociedad valore las diferencias y busque eliminar los sesgos discriminantes contra cualquier población. Por ejemplo, la práctica en los cupos de ingreso en las universidades ha determinado que el ingreso proporcional conforme a la población total es más representativo y democrático, lo cual crea una unidad social de la misma diversidad.

7. Las reivindicaciones sociales y políticas de poblaciones determinadas responden a procesos que deben agotar etapas. La creación de normas de discriminación positiva rompe este proceso.

La exigencia de derechos por medio de la organización política de los sectores sociales, es fundamental para conquistarlos y mantenerlos. Una posición de espera viene a promover la cultura del aguante hasta tanto la sociedad no esté preparada para otorgarlos.

En nuestra sociedad androcéntrica, las mujeres tendrían que esperar siglos para gozar de una verdadera igualdad de oportunidades. Mientras tanto se benefician quienes gozan de privilegios en la actualidad.

8. Se da una inconsistencia de la idea, ya que se culpabiliza a los hombres, los blancos o los sectores beneficiados, y se les pone a pagar por actos no cometidos por ellos.

Las medidas correctivas no son compensaciones históricas. Vienen a suprimir privilegios, no a eliminar derechos. Están dirigidas a crear sociedades más justas y pacíficas; por ende, benefician a toda la humanidad.

DISCRIMINACIÓN

Artículo 1

Convención para la eliminación de todo tipo de discriminación contra la mujer (CEDAW)

“... discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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”.

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

- Protector
- Irrenunciabilidad de derechos
- Continuidad
- Buena Fe
- Razonabilidad

CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPIOS DE INTERPRETACIÓN DEL DERECHO LABORAL

- a. Enunciados básicos que se aplican a una diversidad de situaciones.
- b. Propios del Derecho Laboral.
- c. Sentido lógico que se armoniza entre si.
- d. Sirven como fuentes supletorias para interpretar o integrar normas y para crear derechos.

PRINCIPIO PROTECTOR

Su objeto es nivelar las desigualdades entre trabajadoras/es y patronos/as.

Parte de una disparidad social que requiere corrección para asegurar la equidad social.

Se aplica en la relación laboral en todos los desequilibrios de poder, ya sea económico o por construcción social.

Contempla tres reglas: indubio pro operario, la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

IN DUBIO PRO OPERARIO

En caso de duda en la interpretación de una norma o situación el operador jurídico debe inclinarse por aquella interpretación o valoración que sea más favorable para la parte trabajadora.

LA NORMA MÁS BENEFICIOSA

Entre varias normas, el/a juez/a deberá aplicar la más beneficiosa para la parte trabajadora.

LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

No se deben disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse la parte trabajadora; cuando existe una situación mejor anterior, concreta y determinada, el patrono la deberá respetar.

PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

El/la trabajador/a no podrá renunciar a un derecho ya que implicaría una nulidad absoluta.

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

Los contratos de trabajo son mutables en el tiempo y varían respecto de las condiciones iniciales.

PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

La práctica priva sobre lo documentado en el contrato laboral.

PRINCIPIO DE LA BUENA FE

Es un estilo de conducta donde ambas partes parten de la buena fe y se deriva de la obligación que surge del contrato laboral.

PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD

La posibilidad que tiene el patrono de variar el contrato (ius varandi) o el poder disciplinario, ejerciéndolo en forma razonable.

**EXCUSAS PATRIARCALES CONTRA LAS
MEDIDAS CORRECTIVAS⁸**

1. Violan el principio de igualdad.
2. Crean diferencias normativas no razonables.
3. Los beneficiados no compiten en igualdad de condiciones con aquellos que tienen mayores capacidades o méritos.
4. Tienen un resultado contrario al fin que buscan.
5. Son injustas.
6. La generalización de cuotas para todos los grupos sociales.
7. Las reivindicaciones sociales y políticas responden a procesos que deben agotar etapas.
8. Se da una inconsistencia de la idea.

⁸ Ver anexo 5, página 40.

Las discriminaciones directas en el ámbito de la Administración de Recursos Humanos

OBJETIVO

Identificar las prácticas de discriminación directa en la Administración de Recursos Humanos.

RECURSOS HUMANOS

Facilitadoras y participantes

RECURSOS MATERIALES

Anexo 6, 7, 8 y 9

Transparencias 8

Lecturas de Apoyo

5. Discriminaciones Directas en las relaciones Laborales
de Rodrigo Jiménez

• PASO 1

Indique al grupo que se abordará el tema de la discriminación directa que sufren las mujeres en el ámbito del trabajo. Utilice la transparencia 8 para definirla.

• PASO 2

Pida a las personas participantes que se dividan en cuatro subgrupos y entréguales la guía de trabajo del anexo 6.

• PASO 3

Solicite a cada grupo que nombre una persona que sirva de relatora; ella expondrá las respuestas a las preguntas del anexo 6.

• PASO 4

Pregunte a las personas participantes:

¿Cuáles son los trabajos tradicionalmente femeninos?

¿Cuáles son los trabajos tradicionalmente masculinos?

¿Qué valor le otorga la sociedad a los trabajos?

¿Quiénes obtienen mayores ingresos?

¿Porqué son más reconocidos?

¿Existe una relación entre la valoración de los trabajos y el no reconocimiento al trabajo doméstico?

Anote en un papelógrafo las respuestas dadas.

• PASO 5

Abra un debate sobre las implicaciones de la discriminación horizontal contra las mujeres en el trabajo. Utilice el anexo 7 para ampliar sus comentarios.

• PASO 6

Utilizando el anexo 8 (organigrama de Subgerencia Gestión Administrativa, Dirección Administrativa de Recursos Humanos del ICE) identifique el sexo de quienes ocupan los puestos en el organigrama. Abra una discusión sobre la discriminación vertical contra las mujeres.

• PASO 7

Divida a los y las participantes en cinco grupos y pídale que sigan la guía del anexo 9. (Derecho de paternidad y maternidad y derechos relacionados con la familia) y respondan las preguntas adjuntas.

• PASO 8

Solicite a las personas relatoras del grupo que expongan los resultados de la discusión del anexo 9.

Evidencia cuales de los derechos discriminan a las mujeres por las costumbres y prácticas sociales existentes

DISCRIMINACIONES DIRECTAS EN LAS RELACIONES LABORALES

Rodrigo Jiménez

Las estructuras laborales parten de un modelo de trabajo definido por la experiencia e intereses de los hombres. Para tener acceso a puestos de trabajo, mantenerlos, lograr ascensos y reconocimientos, las mujeres deben hacer todos los esfuerzos para integrarse al esquema masculino de esta estructura. El patriarcado ha creado una serie de mecanismos que obstaculizan a las trabajadoras la exigencia y demanda de necesidades y deseos propios. Este androcentrismo de las estructuras de trabajo trae como consecuencia la discriminación y segregación laboral, que se manifiesta en dos vías, las cuales tienen un impacto directo en el salario de las mujeres y por ende en la cantidad de poder del que gozan:

1. La discriminación horizontal, donde las reclusiones femeninas en el ámbito privado, basadas en las construcción de roles y estereotipos sociales, estructuran la división sexual del trabajo. (De esta forma se asignan por sexo labores tradicionales: por ejemplo, docencia, enfermería, trabajo doméstico, trabajo en la maquila textil a las mujeres; mecánica, medicina, ingeniería a los hombres).

2. La discriminación vertical, que coloca a las mujeres en posiciones de subordinación y sumisión con respecto a los hombres, y desvaloriza las responsabilidades que se les asignan.

Una de las formas en que se manifiestan estas discriminaciones verticales y horizontales es la discriminación directa:

I. Discriminaciones Directas

Se manifiesta en el trato diferenciado por sexo, que se puede presentar de forma individual o colectiva. **Se caracterizará** porque:

- 1) Viola el derecho a tratar igual a lo que es igual.
Un caso claro son las prohibiciones normativas a las mujeres, en todas las legislaciones centroamericanas,⁹ que les impiden realizar determinados trabajos.
- 2) Atribuye a la/el demandando/da la carga de la prueba de que no se han realizado las acciones discriminatorias. El androcentrismo ha desarrollado una serie de fundamentos para justificar la causalidad para la diferencia de trato. Algunos de los argumentos utilizados son:
 - a) *el paternalismo o la mal llamada protección*, que excluye a las mujeres de puestos de trabajo;
 - b) *las valoraciones a priori* como las que suponen un mayor absentismo de las mujeres o el mayor costo de la mano de obra femenina;
 - c) *la diferenciación en términos del poder social y económico*.

Se presentan excepciones en la configuración de la discriminación por trato:

⁹ Artículo 104, Código de Trabajo de Panamá: " Está prohibido el trabajo de la mujer en : 1. Los subterráneos, minas, subsuelo, canteras y actividades manuales de construcción civil;..."

aquellas que responden a cualificaciones ocupacionales necesarias o razonables para realizar las actividades de la empresa. Estas excepciones solo permiten interpretaciones restrictivas donde se den conexiones objetivas entre el sexo y el cumplimiento del trabajo, y deben modificarse conforme a los cambios sociales.

No serán aceptadas como tales las aptitudes de fuerza o resistencia o preferencias de los clientes. Cada caso debe analizarse concretamente de modo que se clasifiquen aquellos que pongan en riesgo a los/las empleadas/os o violen derechos de intimidad a los/as clientes.

Otras excepciones son las acciones afirmativas, medidas correctivas o discriminaciones positivas, que se analizarán posteriormente.

En la discriminación por trato se pueden observar los siguientes fenómenos:

1. Tratamiento distinto y desfavorable:

Se presenta en aquellos casos en que el trato diferente es desfavorable y no justificado para equiparar oportunidades. Es importante tener claro que tratar diferente lo que es diferente no es un acto discriminatorio y no viola el principio de igualdad.

2. Doble vía:

Se presenta cuando afecta a hombres y mujeres. Un caso que ilustra este elemento es el de los centros de cuidado infantil, según las disposiciones del artículo 155 del Código de Trabajo de Guatemala, donde se establece, para todo patrono con más de treinta trabajadoras a su servicio, la obligación de *“acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten*

sin peligro a sus hijos menores de tres años, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél...”

Esta disposición discrimina a las mujeres en la contratación, porque se traduce en un costo adicional para las empresas; y discrimina a los hombres al no poder contar en sus trabajos con servicio de cuidado infantil.

3. Comparatividad:

La comparatividad permite determinar el trato desfavorable por razones de sexo entre dos sujetos situados en igual o similar posición.

No es aceptada para el caso del embarazo por no existir situaciones comparables entre los hombres.

Para el caso de trabajos “propios de las mujeres” como es el de las trabajadoras domésticas, se podrán asumir las siguientes posiciones:

- Comparar con el trato que reciben los hombres en situaciones similares, respecto de actos como, por ejemplo, el traslado del lugar de trabajo.

- Seguir el criterio de trabajos comparables utilizado en el principio de la igualdad salarial para trabajo de igual valor. Por ejemplo, el caso de los obreros de construcción respecto de las trabajadoras domésticas.

- Establecer una *prima facie* de discriminación por darse manifestaciones sexistas como la sobrespecificidad o el doble parámetro, donde no es necesario el empleo de la comparatividad. Los motivos son irrelevantes y la causa es la diferencia de trato por razones de sexo.

Algunas discriminaciones directas en las relaciones laborales son las siguientes:

I- Previas a la contratación laboral

Las discriminaciones directas contra las mujeres, previas a la contratación laboral, pueden ser producto de:

1- Prohibiciones y restricciones impuestas a las mujeres para ejercer ciertos oficios

Se construyen basadas fundamentalmente en el estereotipo de la debilidad femenina. En estos casos el sexismo se configura por medio del doble parámetro¹⁰.

Las prohibiciones laborales son variadas y afectan el trabajo nocturno, el subterráneo, el insalubre y el peligroso para todas las mujeres; también hay prohibiciones exclusivas para ciertos grupos, por edad o condición, como por ejemplo para las adolescentes y las embarazadas.

a. Prohibición de trabajo nocturno

Su principal fundamentación jurídica se basa en varios convenios de la OIT: el número 4 de 1919 (ratificado por Nicaragua), el número 41 de 1934 (sin ratificar por los Estados de la región) y el 89 de 1948 (ratificado por Costa Rica, Guatemala y Panamá).

Este último, relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, establece en su artículo 2 un parámetro al significado de “noche”, para determinar en el artículo 3 la prohibición del trabajo nocturno: *“Las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente miembros de una misma familia”*.

Desde la perspectiva androcéntrica, esta norma viene a beneficiar a la mujeres al

“protegerlas” de ciertos peligros, pero en el fondo beneficia a los hombres al ofrecerle espacios exclusivos de trabajo. Al alejarlas a ellas de las “tentaciones” de la noche, las inseguridades masculinas se ven protegidas por la norma jurídica. Se trata de familismo y doble parámetro.

Un ejemplo que contiene varias formas de sexismo es el Código de Trabajo de Costa Rica [artículo 89 inciso 1 punto c], en el cual se prohíbe a los patronos contratar mujeres y personas menores de edad para trabajos nocturnos. Constituyen excepción los que se realizan a domicilio y los de enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras similares *“que sean compatibles con su salud física, mental o moral; o se trate de actividades puramente burocráticas que no excedan de las doce de la noche y cuyas condiciones de trabajo hayan sido aprobados por la Inspección General de Trabajo;....”*

Este texto deja patente el familismo, que permite como excepción el trabajo a domicilio o en familia siempre y cuando sea en el ámbito privado, y el deber ser de cada sexo: las mujeres desempeñarán actividades de servicio, lo cual promueve la división sexual del trabajo. También está presente el dicotomismo sexual, al exigir a las labores de mujeres, compatibilidad con su salud física, mental y moral, como si sólo ellas fuesen vulnerables en estos aspectos y totalmente opuestas a los hombres. Resulta hasta cómico el efecto cenicienta, donde se permite el trabajo burocrático hasta las doce de la noche.

Es obvio que este tipo de prohibiciones propone un tratamiento distinto y desfavorable para las mujeres, al excluirlas de posibilidades laborales. Se presenta la diferencia de trato en ambas vías (para

¹⁰ Artículo 71, Constitución Política de Costa Rica: “las leyes darán protección especial a las mujeres en el trabajo”.

mujeres y hombres) lo cual es fácil de comprobar y no se ofrece ninguna excepción que justifique el trato diferenciado.

b. Prohibición de trabajo subterráneo de toda clase para las mujeres.

Al igual que la prohibición anterior, se fundamenta en el Convenio de la OIT número 45 aprobado en 1935 y ratificado por los gobiernos de Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá. En el artículo 2 se establece que “en los trabajos subterráneos de las minas no podrá ser empleada ninguna persona del sexo femenino sea cual fuera su edad...”

Este argumento normativo desciende conforme a la pirámide jurídica a los Códigos de Trabajo que inclusive amplían el principio a otros oficios no contemplados en el Convenio 45 de OIT, caso del artículo 104 del Código de Trabajo panameño que prohíbe a las mujeres el trabajo en construcción. Al igual que el caso anterior, aquí se configura un doble parámetro, el deber ser de cada sexo, y la sobrespecificidad.

La discriminación es directa al proponerse un trato diferenciado por sexo que excluye a las mujeres de ciertos ámbitos laborales. Es fácilmente comparable la situación de cada sexo y no existe justificación alguna de excepcionalidad.

c. Prohibición de trabajo insalubre y peligroso

En algunos países esta prohibición se regula desde sus Constituciones Políticas.¹¹ Desciende a los Códigos de Trabajo¹² creando ese trato diferenciado y desfavorable a las mujeres al limitar sus

ámbitos laborales, en tanto otorga a los hombres libertad para realizar cualquier tipo de trabajo. La ambigüedad de los términos trae como efecto que la discriminación se agrave con la posibilidad de abusos interpretativos que deben ser limitados por las normas de salud ocupacional, sin importar el sexo para determinar las protecciones a la peligrosidad y la insalubridad.

Vale la pena mencionar el Código de Trabajo de Nicaragua, el cual no contempla esta diferenciación por género y en el caso de los niños y niñas menciona taxativamente que la prohibición se da para ambos sexos.

d. Prohibición de trabajo a mujeres adolescentes en impresiones contrarias a la moral

Únicamente el artículo 134 del Código de Trabajo de Honduras prohíbe el empleo de mujeres menores de edad en la redacción, reparto o venta de impresos, reclamos, dibujos o imágenes que puedan estimarse contrarias a la moral y a las buenas costumbres. Aquí se presenta un trato distinto que tiene efectos desfavorables en doble vía: a las adolescentes les limita el ámbito laboral y a los adolescentes los deja desprotegidos contra los posibles efectos negativos de tal trabajo.

La ambigüedad de los términos “moral” y “buenas costumbres” se convierte en un arma de doble filo a la hora de interpretar y aplicar la norma como configuración de la discriminación por trato diferenciado. Se pueden comparar las situaciones de ambos grupos para determinar el efecto desfavorable y no existe justificación alguna para distinguir el trato entre mujeres y hombres.

¹¹ Artículo 38, Constitución Política de El Salvador: “ Los menores de dieciocho años y las mujeres tienen prohibido trabajar en labores insalubres o peligrosas”.

¹² Artículo 104 inciso 2, Código de Trabajo de Panamá y artículo 90 inciso a, Código de Trabajo de Costa Rica.

e. Prohibición de trabajo a embarazadas

El ordenamiento jurídico hondureño regula en el artículo 147 del Código de Trabajo el empleo de mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos y en trabajos nocturnos con jornadas que se prolonguen más de cinco horas por la noche. Aquí se presentan dos situaciones: 1- la prohibición del trabajo nocturno y 2- la prohibición de trabajo de grandes esfuerzos.

En relación con la primera, se trata de un hecho claramente discriminante donde se da un trato diferenciado desfavorable para la mujer embarazada al limitarles el ámbito laboral. En relación con la segunda, se pueden presentar diversas situaciones:

- Que por razones económicas y sociales, los patronos se aprovechen de la situación y las pongan a realizar labores que debido a su estado puedan perjudicar su salud.
- Que la interpretación de trabajos que requieran gran esfuerzo limite injustamente el ámbito laboral de las mujeres embarazadas.

Un caso diferente es el de Nicaragua, en cuyo Código de Trabajo, artículo 140, se prohíbe a los empleadores “permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez” en obras y faenas que la perjudiquen. En este caso el empleador deberá facilitarles un trabajo que no altere la normalidad en este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo. Una vez concluido el estado de gravidez, “el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente”.

Aquí la norma hace un trato diferenciado que se justifica para proteger la salud de la

mujer embarazada, protege el derecho a la invariabilidad del salario y la restitución al puesto original una vez transcurrido el período de embarazo.

2- División sexual del trabajo fundamentada jurídicamente

Las leyes que regulaban abiertamente la división sexual del trabajo han ido desapareciendo. Algunos ejemplos de ellas se encontraban en la policía y el ejército. El artículo 79 de la ley Constitutiva del Ejército de Guatemala en la actualidad establece que a él se ingresa como “caballero cadete en la Escuela Politécnica...”

La discriminación horizontal que asigna diversas funciones a los hombres y a las mujeres, impide el acceso a determinados puestos conforme al sexo. Por lo general nos encontraremos normas neutras donde se supone que un hombre y una mujer tienen las mismas posibilidades de optar a un cargo.

En cuanto a los perfiles profesionales establecidos en normas internas de procedimiento creadas por los empleadores (manual de puestos), claramente se establecen preferencias por determinado sexo para ocupar un puesto definido.

Esta discriminación directa se evidenciará públicamente en los anuncios de oferta de empleo de los periódicos:

“Recepcionista femenina para hotel, 25 a 35 años. Inglés indispensable”.

“Salonera y cocinero horario nocturno”¹³

El Derecho italiano ha desarrollado alguna legislación para prevenir estos actos, como es el caso de la ley 125 donde la oferta debe

¹³ La Nación. San José Costa Rica, 8/III/00 p. 5.

redactarse de manera que incluya a los dos sexos: “salonera o salonero y cocinera y cocinero horario nocturno”.

La aplicación de normas que prohíben o restringen las opciones laborales, las que generan división sexual del trabajo, y las que regulan los manuales de puestos con trato diferenciado y desfavorable etc., traen graves consecuencias de discriminación para las mujeres, quienes cuentan con menos oportunidades para incorporarse a la vida laboral. En consecuencia, sus índices de desempleo serán mucho mayores que los de los hombres.¹⁴

“Estas normas están en clara contradicción con el artículo 11 b de la CEDAW, donde se establece, para los Estados parte, la obligación de adoptar “medidas para eliminar la discriminación contra la mujer, asegurándole en condiciones de igualdad el derecho a las mismas oportunidades de empleo inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección”.

El espíritu del Convenio 111 de OIT también cae en una clara oposición respecto a los Convenios que se oponen a las prohibiciones y restricciones contra las mujeres.

Estas contradicciones entre instrumentos internacionales de igualdad jerárquica se resolverán en primera instancia con el principio protector del Derecho Laboral señalado anteriormente, aplicándose la norma que más favorezca a la trabajadora y/o supletoriamente el principio interpretativo según el cual norma posterior deroga a norma anterior. En este caso, la CEDAW es el tratado internacional más reciente. Fue

adoptado en 1979 y entró en vigor el 3 de setiembre de 1981.

En algunos textos legales de área también se busca identificar y eliminar la discriminación en el acceso y promoción en el trabajo. Un ejemplo de esto es el artículo 11 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Panamá.

Existen suficientes fundamentos jurídicos para derogar las normas discriminantes, ya sea por medio de la denuncia ante los organismos internacionales correspondientes, o interponiendo acciones de inconstitucionalidad o recursos de amparo por contradecir normas con jerarquía superior.

II- Durante la contratación

1. Derecho a la maternidad y paternidad

El proceso reproductivo otorga funciones y responsabilidades tanto para los hombres como para las mujeres. Algunas serán compartidas, por lo que un trato diferenciado podrá configurar una discriminación directa. También podrá constituirse esta discriminación en el caso de que el trato diferenciado sea desfavorable por razón del embarazo. Pero una gran mayoría de las funciones responden a las diferencias biológicas entre los sexos.

Estas diversidades basadas en el aparato reproductivo rompen el concepto de discriminación directa. El comportamiento diferenciado obedece a una clara disimilitud. No se considera discriminatorio tratar diferente lo que es diferente. El embarazo constituye una de esas diferencias inmutables y su trato se amplía en el tiempo por las consecuencias que surgen de él.

¹⁴ Conforme al “Quinto Informe del Estado de la Nación” de Costa Rica, la tasa de desempleo abierto correspondiente al año 1998 fue de 8% para las mujeres y 4.4% para los hombres.

¹⁵ Caso Turley v Alders Department Stores Ltd.

Alguna jurisprudencia norteamericana lo ha asimilado con situaciones de enfermedad,¹⁵ pero al tratarse de un fenómeno diferente para cada sexo, no existe una comparatividad. En la sentencia *Geldulgig versus Aiello* (417 U.S 484) se rectifica aquella posición al afirmarse que *“un embarazo normal es una condición física con características únicas e identificables de manera objetiva”*, por lo cual es imposible el caso de hombres en similar posición.

El legislador deberá detectar y tratar de neutralizar las situaciones o comportamientos discriminantes que se traducen en obstáculos y barreras para la igualdad de oportunidades.

Salvo la Constitución Política Nicaragüense, que en su artículo 74 hace referencia al derecho a la protección al proceso reproductivo, los ordenamientos jurídicos centroamericanos parten de una protección a la maternidad¹⁶. Esta diferencia conceptual implica percibir de modo diferente la función reproductiva.

En este último caso se refuerza el criterio de que una vez fecundado el óvulo, los hombres son simples observadores del proceso. Se trata de una forma de eximirlos de responsabilidades, incentivar la paternidad irresponsable y acentuar las diferencias de trato desfavorable para las mujeres, únicas a quienes, según este criterio, afecta la reproducción.

Esto tiene una doble consecuencia: por una parte las convierte en únicas beneficiarias de los derechos derivados de las protecciones que de ella derivan; por otra, les atribuye toda la carga de responsabilidad, extendiéndola incluso a la atención a la familia. Al identificarse a la

mujer con la madre, se incurre en un familismo que la aprisiona en la esfera del hogar.

El criterio de protección al proceso reproductivo abre las puertas para iniciar cambios sustanciales respecto a las responsabilidades de ambos sexos en estas funciones. Lo que se protege es la procreación en el ámbito laboral, y es la sociedad la beneficiaria del derecho, del cual disfrutarán las mujeres embarazadas, sus compañeros y la persona recién nacida.

Dada la complejidad que surge como resultado del trato diferencial, el estudio de cada uno de estos derechos requiere un análisis detallado. El diferente trato puede responder a dos situaciones diferentes: primero, a las obvias diferencias biológicas, y en este caso, como se mencionó, no constituye discriminación; segundo, a construcciones sociales que traen como consecuencias desigualdades en el ejercicio de los derechos.

Las leyes centroamericanas coinciden en la responsabilidad estatal de proteger la maternidad y paternidad en el ámbito laboral por medio de las siguientes medidas:

a) Evitar faenas perjudiciales para la salud de la mujer embarazada:

La medida se da en dos momentos: antes y después de la contratación. En algunos países se regula en el ámbito constitucional. Es el caso de Guatemala, en cuya Constitución Política¹⁷ se prohíbe exigir a las embarazadas trabajo cuyo esfuerzo ponga en peligro su gravidez. En el sistema internacional de protección de los derechos humanos, la CEDAW (artículo 11, inciso 2 d) se refiere a “prestar protección especial a la

¹⁶ Artículo 68, Constitución Política de Panamá.

¹⁷ Artículo 102 inciso k, Constitución Política de Guatemala.

mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”.

Este derecho se reconoce en el ámbito legal en varios códigos laborales centroamericanos¹⁸, en los cuales se prohíbe exigir de las embarazadas labores incompatibles con su estado, o faenas perjudiciales o que pongan en peligro la procreación. La forma en que se interpreten estos términos puede tener efectos desfavorables para el contrato de embarazadas.

Si la mujer antes del embarazo estuviese realizando labores perjudiciales para su trasladarla sin menoscabo de su salario y reintegrarla una vez concluido el parto.¹⁹ Esto podrá significar un gasto adicional por parte del patrono en el entrenamiento de la persona que sustituirá a la trabajadora, y en la productividad obtenida, así como en la contratación a tiempo fijo de otra trabajadora.

El período de protección para la mayoría de los ordenamientos es durante el embarazo, salvo en Guatemala²⁰, donde se otorgan tres meses antes del alumbramiento, en clara contradicción con el artículo 11 inciso 2 d) de la CEDAW.

Es recomendable un mayor desarrollo interpretativo para definir el significado de labores peligrosas, así como regular el derecho al traslado temporal con igual salario y la ampliación del derecho durante todo el embarazo. Asimismo, se deben buscar soluciones para mitigar el gasto adicional en que incurren los patronos por una posible baja en la productividad o entrenamiento del personal sustituto.

b) Asegurar que las jornadas no perjudican el proceso de procreación

Su objetivo es proteger la salud de la mujer embarazada en caso de ser necesario. La figura jurídica únicamente ha sido desarrollada por los Códigos de Trabajo de Nicaragua y Panamá.

El primero establece que no podrán ser incluidas en roles nocturnos una vez cumplido los seis meses de gravidez; el segundo prohíbe las jornadas extraordinarias, los turnos rotativos, las jornadas mixtas y/o nocturnas.

A nuestro parecer, ambas regulaciones pueden tener efectos desfavorables para las mujeres. Para las partes patronales estos requisitos se traducen en mayores costos debido al impacto en la producción, la eficiencia del trabajo y los gastos administrativos en que se puede incurrir para ajustar las jornadas por la ausencia de la mujer embarazada.

Se requiere una regulación objetiva del derecho, la cual no cree supuestos privilegios que luego se traduzcan en graves perjuicios para el acceso laboral de las mujeres. El objeto de la regulación perfectamente puede estar cubierto por el derecho de la mujer embarazada a no realizar faenas perjudiciales para la salud.

c) Brindar servicios de salud reproductiva

El Convenio 3 del OIT, de 1919 sobre la protección de la maternidad, ratificado por Panamá y Nicaragua, establece el derecho de la embarazada a contar con un médico o una comadrona. Con posterioridad, los Estados de la región asumen, respecto del servicio de atención en salud reproductiva,

¹⁸ Artículo 110, Código de Trabajo de El Salvador; artículo 151, Código de Trabajo de Guatemala.

¹⁹ Artículo 140, Código de Trabajo de Nicaragua. ²⁰ Artículo 151, Código de Trabajo de Guatemala.

²¹ Artículo 9, inciso 2, Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

²² Artículo 12, CEDAW.

compromisos internacionales²¹ más abarcadores, los cuales incluyen servicios para la planificación de la familia y servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el post-parto.²²

En la realidad los Estados han asumido compromisos formales desarrollados en la normativa interna²³, pero estos son poco eficaces y no aseguran el goce de aquellos derechos para las mujeres centroamericanas. Probablemente se deba a la necesaria inversión financiera estatal para cumplir con esta normativa.

La violación de los derechos a la salud reproductiva se manifiesta en embarazos no deseados y enfermedades. Esto se traduce en ausentismo, incapacidades, bajas en la productividad, etc., que afectan el pleno disfrute de los derechos laborales de las mujeres.

d) Asegurar la estabilidad laboral a la mujer embarazada

El objetivo es asegurar la estabilidad laboral que puede verse afectada a raíz de discriminación por el embarazo o sus efectos²⁴. Así lo han entendido los Estados al promulgar normas constitucionales²⁵ que garanticen esa estabilidad a la mujer grávida. La comunidad internacional ha establecido varias regulaciones que obligan a cumplir con dicha garantía a los Estados que han ratificado los instrumentos²⁶.

Las leyes centroamericanas no son uniformes respecto al tiempo de la protección. Debido a esto, en algunos países

abarca el período comprendido entre el momento en que se notifica el estado de gravidez hasta que concluye el descanso postparto²⁷; en otros comprende el período de lactancia²⁸; y aún hay algunos en que se extiende hasta por un año.²⁹

En caso de que la parte patronal considere que se dio una causa justificada para el despido y proceda en consecuencia, debe seguir un proceso para su debida autorización por parte de una autoridad administrativa³⁰ o judicial.³¹ Conseguida ésta, el/la patrono/a podrá despedir a la trabajadora, lo cual no significa que ella no pueda acudir a los órganos jurisdiccionales si considera que su despido ha sido injustificado. Constituyen salvedad los ordenamientos de Honduras y Guatemala, donde no se contempla esta autorización previa: una vez despedida, la trabajadora deberá acudir a los tribunales de justicia para hacer valer sus derechos.

Si la parte patronal la despidiera sin cumplir con el proceso establecido y sin causa justificada, las consecuencias según sea el caso pueden ser: reinstalación al puesto³², pago de salarios caídos, pago de indemnización³³ y/o rompimiento del contrato laboral con las responsabilidades correspondientes.

Debe tenerse claro que el presente derecho se otorga para proteger a las mujeres de posibles despidos injustificados cuya razón es el embarazo, pero que este derecho no crea un fuero especial de impunidad laboral para la trabajadora, la cual puede ser

²³ Artículo 141 Código de Trabajo de Nicaragua y artículos 309 a 312 del Código de Trabajo de El Salvador.

²⁴ 557 denuncias presentadas por despido por embarazo en 1999. Fuente: Dirección Nacional de Inspección de Trabajo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.

²⁵ Artículo 68, Constitución Política de Panamá. ²⁶ Artículo 11 inciso 2 de la CEDAW.

²⁷ Artículo 113, Código de Trabajo de El Salvador, artículo 144, Código de Trabajo de Honduras.

²⁸ Artículo 151, inciso 5, Código de Trabajo de Guatemala y artículo 94, Código de Trabajo de Costa Rica.

²⁹ Artículo 68, Constitución Política de Panamá. ³⁰ Artículo 94, Código de Trabajo de Costa Rica.

³¹ Artículo 106, Código de Trabajo de Panamá. ³² Artículo 151, Código de Trabajo de Guatemala.

³³ Artículo 94, Código de Trabajo de Costa Rica y artículo 464 Código de Trabajo de El Salvador.

despedida con justa causa. El proceso de autorización del despido debe ser expedito, seguro, justo y lo más simple posible, no sólo para que el patrono elimine una serie de perjuicios por erróneas interpretaciones de los artículos que afectan los criterios de contratación para las mujeres, sino también para que quienes fueron despedidas sin justa causa reciban la compensación lo más pronto posible.

Respecto de las sanciones, deben realizarse reformas, especialmente en lo que concierne a la reinstalación, ya que esta dependerá de cada caso. Si produce efectos negativos, las mujeres despedidas injustamente requerirán de otro tipo de indemnización establecida por ley³⁴.

e) Brindar licencia de maternidad y ajuste familiar

El Convenio 3 sobre la protección de la maternidad de 1919, otorga licencia por seis semanas antes y seis después del parto. La CEDAW, en su artículo 11 inciso 2 b), se refiere a “implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdidas del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales”. Reafirma este derecho el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos Económicos Sociales y Culturales, en su artículo 9 inciso 2.

Un objetivo es proteger la salud de las mujeres en estado de gravidez ya sea durante el embarazo o una vez finalizado por parto o aborto³⁵. En este caso se mantiene el trato diferenciado para las

embarazadas con respecto a sus compañeros.

f) Beneficiar el ajuste familiar por el parto o por la adopción³⁶ de un hijo o hija.

Esta situación no requiere un trato diferenciado y configura una discriminación directa con sus elementos correspondientes. Produce bilateralidad porque ambos sexos se ven afectados por la diferenciación de trato: las mujeres gozan de un derecho que afecta sus oportunidades laborales por el costo que ello puede significar; y los hombres no gozan del beneficio de ajuste familiar necesario con la llegada de un/a nueva miembro/o. No existe una causa justificable para el trato diferenciado.

Conforme a las legislaciones centroamericanas, se requiere de certificación médica para determinar el inicio de la licencia prenatal. La legislación panameña incluso contempla el servicio gratuito en este sentido³⁷.

Los períodos de descanso son antes y después del parto. El primero obedece casi en su totalidad a razones de salud de la mujer embarazada. Conforme al Convenio 3 de OIT (ratificado por Nicaragua y Panamá) se deben otorgar seis semanas de descanso previo al parto, lo cual cumple únicamente la ley panameña.

Es importante establecer un período corto para los hombres con el objeto de incentivar su participación activa en el proceso de parto y que contribuya al ajuste familiar.

Para el período posterior, el Convenio de OIT establece seis semanas. Este sí es

³⁴ Entrevista al juez coordinador de los juzgados de trabajo en el II circuito judicial de San José, Fernando Salazar Alvarado, (La Nación 12-3-200): “Aunque le permite escoger entre la reinstalación y la indemnización, la práctica nos ha dicho que ellas prefieren esto último”.

³⁵ Artículo 112, Código de Trabajo de Panamá y artículo 309 del Código de Trabajo El Salvador.

³⁶ Artículo 152 inciso f, Código de Trabajo de Guatemala.

³⁷ Artículo 108, Código de Trabajo de Panamá.

respetado por todos los Estados de la región, los cuales por lo general otorgan incluso un plazo mayor al establecido.

En este caso es recomendable conceder al hombre un período de adaptación (aunque menor al de la mujer ya que parte del tiempo brindado a ésta se da por razones de salud), a fin de que participe en el ajuste familiar. En Guatemala el ordenamiento jurídico le otorga al padre una licencia por nacimiento de hijo/a.³⁸

La CEDAW establece claramente que el descanso es remunerado. Su pago le corresponde al seguro social o se comparte con el patrono³⁹. El monto corresponderá al salario devengado o en su defecto al promedio de salarios obtenidos en los últimos meses si este es mayor al monto reportado. Esto para evitar cualquier reducción por diversas razones, como la disminución de pago de horas extras.

El cobro al patrono de parte de la remuneración de la embarazada, trae efectos adversos para las mujeres, al incrementarse los costos del empleador cuando las contrata y ellas quedan embarazadas. Para romper con esta discriminación directa, el Estado deberá cubrir en su totalidad el pago de la licencia por gravidez.

El proceso reproductivo es de interés social. Los descansos no interrumpen la continuidad del contrato: su suspensión⁴⁰ es contraria al artículo 11 de la CEDAW citado con anterioridad, y se constituye en una norma inconstitucional.

Urgen las reformas legislativas necesarias para eliminar las discriminaciones

³⁸ Artículo 61 ñ, Código de Trabajo de Guatemala y artículo 309 Código de Trabajo El Salvador ³⁹ Idem.

⁴⁰ Artículo 65, Código de Trabajo de Guatemala y artículo 36 inciso 8 del Código El Salvador.

⁴¹ Artículo 2 de la Ley de Fomento a la Lactancia N 7430, de Costa Rica.

⁴² Artículo 153, Código de Trabajo de Guatemala. ⁴³ Código de Trabajo de Honduras.

⁴⁴ Artículo 143, Código de Trabajo de Nicaragua. ⁴⁵ Artículo 114, Código de Trabajo de Panamá.

⁴⁶ Artículo 312 inciso 3, l Código de Trabajo de El Salvador.

existentes, y las acciones judiciales que declaren la inconstitucionalidad de las normas que incumplen con los compromisos internacionales asumidos por los Estados de la región.

g- Otorgar el derecho de lactancia

El Convenio 3 de la OIT es pionero en regular este derecho otorgando dos descansos diarios de media hora para tales efectos.

Conforme a la Ley Nicaragüense de la Lactancia Materna, artículo 1, las actividades para promoverla e incrementarla se declaran de interés público; caso semejante es la Ley Costarricense de Lactancia 7430.

Las reglas que rigen este derecho se encuentran en su gran mayoría en los Códigos de Trabajo de cada uno de los países del área y regulan cuatro aspectos:

- Duración del derecho

No existe uniformidad respecto a la duración. Se dan parámetros de doce meses⁴¹ diez meses⁴², seis meses⁴³ o el tiempo que dure el descanso de postparto, el cual podrá ampliarse con certificación médica.

- Tiempo autorizado para otorgarla

Respecto al tiempo autorizado se dan las siguientes modalidades: quince minutos cada tres horas⁴⁴; quince minutos cada tres horas o media hora dos veces al día⁴⁵; una hora diaria, la cual puede ser tomada antes de iniciar o de concluir la jornada laboral.⁴⁶

- Lugar donde se brinda

Los/as patronos/as están obligados a acondicionar, en el sitio de trabajo, un lugar adecuado para que las mujeres amamenten a sus hijos/as. Algunas legislaciones determinan un número mínimo de trabajadoras⁴⁷ para que el patrono se vea obligado a tal acondicionamiento.

Esta disposición tiene inconsistencias prácticas. Las mujeres solo podrán amamentar a sus hijos/as si cuentan con guarderías o centros de cuidado infantil en el caso de los quince minutos cada tres horas o en el de dos medias horas dos veces al día.

- Pago del tiempo dedicado a ella.

El tiempo otorgado para la lactancia será contabilizado como laborable para efecto del pago salarial⁴⁸.

h- Asegurar la no prescripción de los derechos

Para la legislación nicaragüense, conforme al artículo 261 del Código de Trabajo, la prescripción no correrá para los permisos de maternidad.

El cumplimiento y goce de los derechos a la protección de la reproducción tal y como están concebidos en la actualidad, implica diversas percepciones según sean los sujetos involucrados.

Para la parte patronal: baja productividad, gastos en entrenamiento, inversión, ausentismos, incapacidades, pago de tiempo no laborado, pago de licencias de maternidad⁴⁹ etc.

Para las trabajadoras: no contratación laboral, despido por razones de embarazo,

tensión y ansiedad, hostigamiento laboral para su renuncia etc.

Para los Estados: compromiso formal en muchos casos con pocas obligaciones y aún sin concretar.

Estas percepciones traen como consecuencia que a las mujeres se las discrimine, se las excluya, oprima y violente en todo el ámbito laboral. Por lo tanto, urge modificar la legislación e implantar normas que corrijan los problemas existentes.

Los patronos deberán asumir la responsabilidad rompiendo con los prejuicios contra las mujeres y las normas relacionadas con la procreación. Asimismo, entre otras medidas deben desarrollar estudios para mejorar los sistemas productivos, y crear ambientes cálidos de trabajo, libres de violencia contra las mujeres embarazadas.

El Estado por su parte debe asumir su responsabilidad en la procreación, brindando los servicios correspondientes e invirtiendo mayores recursos en incentivos tales como exoneraciones fiscales para cubrir parte de los gastos en que por esta causa incurren los patronos.

Las leyes deben involucrar más a los compañeros de las mujeres embarazadas en el proceso de procreación, otorgándoles derechos que a su vez equilibren la decisión de los empleadores de contratar preferiblemente hombres.

i- Prestaciones de maternidad⁵⁰

Se reconocen en normas constitucionales⁵¹, tratados internacionales⁵² y normas ordinarias⁵³. Se encuentran contempladas en los derechos a la seguridad social de que

⁴⁷ Artículo 143, Código de Trabajo de Nicaragua. ⁴⁸ Artículo 312 inciso 2 y 3, Código de Trabajo de El Salvador.

⁴⁹ Según informe del área de prestaciones de dinero de la Caja Costarricense de Seguro Social, esta atendió un total de 9.455 casos por maternidad y desembolsó más de \$525 millones en esas prestaciones. ⁵⁰ Ver, en las discriminaciones indirectas, apartado de derechos a la seguridad durante el contrato laboral. ⁵¹ Artículo 73, Constitución Política de Costa Rica y artículo 42 Constitución Política de El Salvador ⁵² Artículo 9, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales. ⁵³ Artículo 5, Resolución Ministerial Relativa al Trabajo en las Zonas Francas radicadas en la República de Nicaragua.

gozan todas/os las/los trabajadoras/es, e incluyen la asistencia médica prenatal, durante el parto, puerperal y hospitalaria.

Se originan en la obligación social de proteger la reproducción. Sus usuarias son tanto las trabajadoras como las compañeras de los trabajadores. Su reconocimiento no ha tenido gran oposición, tal vez por tratarse de un beneficio que las mujeres gozan en algunos casos por derivación de los hombres. Inclusive en la legislación costarricense es el primer derecho que se les reconoce en un matrimonio de hecho.

2. Derechos laborales relacionados con la familia

La OIT adopta en 1981 el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. En la planificación de las comunidades locales y regionales, los Estados parte deberán tener en cuenta las necesidades de los/las trabajadores/as con responsabilidades familiares, y promover servicios comunitarios públicos y privados para asistencia infantil y familiar.

El objeto de dicho Convenio es que los Estados parte adopten medidas que tomen en cuenta las responsabilidades familiares de los trabajadores en la libre elección de empleo, y sus necesidades en las condiciones de empleo y seguridad social. Para ello se deberán promover campañas que informen y eduquen para que se comprenda mejor el principio de igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

La promoción de la paternidad responsable y de la cultura del cuidado para los hombres, será fundamental para que ellos gocen en igual proporción a las mujeres de los derechos que surjan del Convenio 156. En la tradición patriarcal, éstas han sido las

responsables del cuidado familiar: niños/as, adultos mayores y personas con discapacidad que requieran de atenciones especiales. En este sentido, el Convenio 156 viene a beneficiarlas mayoritariamente a ellas. Pero sus efectos podrían ser negativos si no hay un cambio en los roles tradicionales masculinos en la familia. Los patronos podrían trasladar dichos beneficios a costos adicionales de la mano de obra femenina. De ocurrir así, el resultado sería más discriminación a la hora de contratar mujeres.

Lastimosamente sólo el Estado de Guatemala ratificó, en 1994, dicho Convenio. Aunque es necesario promover su ratificación en el resto de los Estados centroamericanos, los ordenamientos jurídicos de la región han desarrollado instituciones interesantes como son:

1- Derecho a servicios de cuidado infantil

La CEDAW, en su artículo 11 inciso 2 d) atribuye al Estado la responsabilidad de:

“ Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”.

Aquí no se distingue entre padre o madre, no se da un trato diferenciado por sexo para el goce de estos servicios; se indica la responsabilidad del Estado de fomentar la creación y desarrollo de redes de servicio, pero no su obligación de crearlas.

La Constitución Política de El Salvador, en su artículo 42, sigue el criterio de no distinguir por sexo para definir el criterio de creación de centros infantiles. Los ordenamientos de Honduras⁵⁴ y Guatemala⁵⁵ se separan de esta línea, estableciendo que únicamente estarán obligados aquellos patronos que tengan, en el primer caso, más de veinte; en el segundo, más de treinta mujeres trabajando en su industria.

Esta regulación es claramente discriminante por doble vía: por una parte, discrimina a los hombres por no otorgarles ese derecho; por otra parte discrimina a las mujeres porque suben los costos de su contratación.

Estas distinciones sin causa alguna deben desaparecer y en su lugar promoverse la obligación patronal de dotar las empresas con centros de cuidado infantil, sea cual sea el sexo de sus trabajadores. En la legislación panameña, su creación le corresponde al Estado⁵⁶; en la salvadoreña, a los patronos, según el artículo 42 de su Constitución Política.

Nuestro criterio es que la responsabilidad debe compartirse: las empresas con ciertas utilidades deberán crear centros de cuidado infantil; cuando no cuenten con las posibilidades para hacerlo, el Estado deberá crear centros comunitarios que cumplan el mismo fin.

Tanto la legislación hondureña⁵⁷ como la guatemalteca⁵⁸ establecen una edad máxima de tres años para los/las niños/as por cuidar en los centros, pero esta edad debería ampliarse hasta el momento en que puedan ingresar al sistema educativo

regular. Así se facilita a madres y padres acudir al trabajo sin preocupaciones.

2- Derecho a permisos para consultas médicas y cuidado de enfermos de los/las hijos/as y otros familiares

La legislaciones de Nicaragua y Costa Rica son las únicas en el área que otorgan ciertos derechos para el cuidado de enfermos y asistencia a consultas médicas.

La legislación nicaragüense contempla, sin distinción por sexo, el derecho de los trabajadores/as a obtener permisos con goce salarial para acudir a consultas médicas con los/las hijas/os pequeñas/os o discapacitados/as de cualquier edad. Contemplan también el disfrute de un permiso no mayor de seis días, los dos primeros con goce salarial, por enfermedad grave de un integrante del núcleo familiar.

En Costa Rica la ley 7756 de “Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal”, aprobada el 11 de febrero de 1998, permite que toda persona activa asalariada que sea responsable⁵⁹ de un paciente en fase terminal, goce de una licencia de 6 meses y un subsidio que corresponderá a la base del 60% del promedio de salarios de los últimos tres meses para su cuidado.

Es necesario el desarrollo de este derecho en todos los ordenamientos jurídicos de Centroamérica en que no esté contemplado. Para ello, al igual que en el caso anterior, se requiere un cambio de los roles familiares de los hombres para que no se aplique sólo a las mujeres con los consecuentes efectos desfavorables para ellas.

⁵⁴ Artículo 142, Código de Trabajo de Honduras.

⁵⁶ Artículo 115, Código de Trabajo de Panamá.

⁵⁸ Artículo 155, Código de Trabajo de Guatemala.

⁵⁹ Artículo 2 “ El responsable designado podrá ser un familiar o cualquier otra persona que, por su vínculo afectivo y responsabilidad, se estime que cumplirá en forma debida la misión que se le encomienda a juicio del mismo paciente, o cuando sus condiciones no se lo permitan, a criterio del médico tratante”.

⁵⁵ Artículo 155, Código de Trabajo de Guatemala.

⁵⁷ Artículo 142, Código de Trabajo de Honduras.

3- Derecho a licencia por fallecimiento o matrimonio

Estas licencias se prevén en los Códigos de Trabajo de Guatemala, El Salvador⁶⁰ y Nicaragua sin distinción por sexo.⁶¹ En este último país se otorga por tres días en caso de muerte del padre, madre, hijos/as, cónyuge o pareja en unión de hecho estable. En el primero solo se otorga, hasta por cinco días, en caso de muerte de cónyuge. En otros países de la región, se regulan en los reglamentos internos de trabajo.

4- Derecho a jornadas reducidas por obligaciones familiares

El artículo 139 del Código de Trabajo de Nicaragua contiene este derecho, que consiste en la posibilidad de prever, en las convenciones colectivas y reglamentos internos, atendiendo a las particularidades de la empresa, la adopción de sistemas de jornadas de trabajo reducidas o de tiempo limitado, para las mujeres trabajadoras con obligaciones familiares.

Esto supone un trato diferenciado por sexo que configura una discriminación directa con efectos desfavorables para ambos sexos. Para las mujeres, implica una dificultad más en su contrato laboral; para los varones, la privación del derecho de asumir las obligaciones familiares en forma compartida con su compañera.

5- Inembargabilidad salarial excepto para la protección de la familia

Regula por doble vía la protección de los ingresos básicos para la manutención del hogar. Por un lado permite el embargo

salarial para cubrir los gastos alimentarios y de manutención de la familia y por otro lado establece un monto del salario que es inembargable para que la persona trabajadora pueda asumir esos gastos.

Los ordenamientos jurídicos de Centroamérica desarrollan este principio ya sea en los Códigos de Trabajo⁶² o en los Códigos Civiles⁶³, donde se ponen límites para la embargabilidad de los bienes muebles e inmuebles⁶⁴

III. Finalizada la relación laboral

Derecho a la seguridad social

La seguridad social contempla, para las personas trabajadoras, una serie de beneficios, tales como: 1-Asistencia médica, 2-prestaciones en casos de accidentes de trabajo, 3-prestaciones familiares 4- prestaciones de maternidad, 5-prestaciones monetarias de enfermedad 6- prestaciones de desempleo, 7-prestaciones de vejez 8- prestaciones por invalidez y 9-prestaciones de sobrevivientes.

De todas ellas únicamente las prestaciones por vejez y las de maternidad (esta última analizada en páginas posteriores) contemplan un diferente trato basado en una diferencia real o en una acción afirmativa. En el primer caso, a la hora de disfrutar del retiro y la jubilación, las normas centroamericanas contemplan diferentes edades⁶⁵ para el hombre y la mujer. Estas diferencias pueden tener varias explicaciones:

- El supuesto de que la mujer es más débil que el hombre y por lo tanto la sociedad

⁶⁰ Artículo 61 inciso ñ, Código de Trabajo de Guatemala y artículo 29 inciso 6 b Código de Trabajo de El Salvador.

⁶¹ Artículo 73, Código de Trabajo de Nicaragua. ⁶² Artículo 92, Código de Trabajo de Nicaragua, artículo 371, Código de Trabajo de Honduras, artículo 172, Código de Trabajo de Costa Rica y artículo 38 inciso 3 Constitución Política y artículos 136 y 137 del Código de Trabajo de El Salvador. ⁶³ Artículo 984, Código Civil de Costa Rica. ⁶⁴ Artículo 174, Código de Trabajo de Costa Rica. ⁶⁵ Transitorios X y XI del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social de Costa Rica. Reformado el 1 de abril de 1997.

debe ser considerada y otorgarle un privilegio de retirarse antes.

- El reconocimiento de que la mujer debe cumplir con una doble jornada en la casa y el trabajo, lo cual justifica un retiro anticipado.

A mi juicio puede analizarse según se trate de una discriminación directa que afecta a la mujer en sus posibilidades de empleo al sacarla del mercado laboral para recluirla de nuevo al ámbito privado, reduciendo de este modo su vida productiva. Para los hombres, significa más años de trabajo, aún cuando tienen menos esperanza de vida⁶⁶, lo cual implica un disfrute menor de la jubilación.

Si partimos de que se trata de una acción afirmativa, esta deberá ser temporal hasta tanto las cargas domésticas no se distribuyan equitativamente entre ambos sexos. De otro modo se estará en presencia de una discriminación directa con efectos desfavorables para ambos.

Para el caso de la pensión por retiro, los criterios que establecen la edad deberán tomar en cuenta diversos aspectos como: tipo de labor desarrollada, historia de vida, y condición física y emocional. Se trata de tomar en cuenta las características personales de cada persona trabajadora para otorgar la pensión dentro de un rango de edad establecido por ley.

⁶⁶ Conforme a estadísticas del Estado en desarrollo humano sostenible 1998, el hombre tiene cinco años menos de esperanza de vida que la mujer. Costa Rica.

Lean los documentos adjuntos y contesten las siguientes preguntas. Nombren una persona relatora para que exponga las conclusiones:

- 1- Conforme a las características del perfil de puesto, anuncio o concurso, determine cuál de los sexos tiene más oportunidad de ser elegido/a y por qué..
- 2- ¿Cuales son las poblaciones (según edad, discapacidad, etnia, preferencia sexual) que se encuentran excluidas para optar a dichas posiciones laborales? explique por que.

Grupo 1 : Anuncio “El Instituto Costarricense de Electricidad Requiere:

EL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ELECTRICIDAD

Requiere contratar

→ Tres profesionales para laborar en el CAIC Metropolitano Oeste (dos para el Área Comercial y uno para el Área de Planificación y Mercadeo).

REQUISITOS ÁREA COMERCIAL

→ • Lic. en Administración o Ing. Industrial, preferible Maestría en Telemática, Adm. de Proyectos, Mercadeo o Finanzas.

REQUISITOS ÁREA PLANIFICACIÓN Y MERCADEO

• Lic. en Ing. Eléctrica, Electrónica, Industrial o Sistemas, preferible con Maestría en Telemática, o Lic. en Administración, con Maestría en Telemática.

Para ambos casos se requiere experiencia de 4 años en dirección de equipos de trabajo y estar incorporado al colegio de profesionales respectivo.

RECEPCIÓN DE OFERTAS

Las personas interesadas deben entregar personalmente su Curriculum Vitae y presentar original y copia de todos los atestados en el Área Gestión de Empleo, ubicada en el Edificio Central del ICE en Sabana norte, 400m norte, mano derecha Bloque B, entre el miércoles 26 de mayo y el miércoles 02 de junio de 2004, de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 4:30 p.m.

Aportar descripción detallada de su experiencia e indicar para cada actividad el período en que la ejecutó y la empresa u organismo donde labora o laboró. Debe indicarse la duración en horas de la formación y capacitación recibida.

Consultas al: 220-6151 ó 220-6152.

Grupo 2 Técnico en Planta Externa

TECNICO ASISTENTE EN PLANTA EXTERNA TAPE

NATURALEZA DEL TRABAJO

Colaboración en la ejecución de trabajos de ingeniería, construcción, operación y mantenimiento de la planta externa y ejecución de labores técnicas de poca complejidad en la misma especialidad.

FUNCIONES

1. Ejecutar trabajos de conexión y desconexión de líneas de usuarios telefónicos en el distribuidor principal y operar una mesa de pruebas.
2. Instalar, probar, reubicar y reparar líneas telefónicas y otros elementos que forman la red de abonados.
3. Verificar, depurar y asignar líneas telefónicas en el campo, para la red del S.N.T. y sus equipos conexos.
4. Realizar tareas complementarias a un sistema de red para Planta Externa, tales como: instalación de postiería, colocación de anclas, montaje de regletas, herrajes de todo tipo, montaje de cabinas telefónicas y sistemas mecánicos de teléfonos.
5. Asistir a técnicos de superior nivel en la ejecución de labores técnicas tales como: instalar y empalmar la red, cajas de dispersión, bloks, regletas, equipos de onda portadora de abonado y sistemas de protección eléctrica.
6. Colaborar en la instalación y empalme de cables telefónicos de ISNT (cables de cobre y fibra óptica). Desmantelar cables telefónicos en desuso.
7. Colaborar en la ejecución de trabajos de ingeniería, construcción, operación y mantenimiento de planta externa.

REQUISITOS

1. Cumplir con alguna de las siguientes alternativas:
 - a. Ser graduado de un colegio técnico con especialidad en electricidad, electrónica, electrotecnia o telecomunicaciones.
 - b. Haber aprobado el bachillerato en Enseñanza Media y haber recibido formación técnica con especialidad en electricidad, electrónica, electrotecnia o telecomunicaciones; en el INA o en centros de estudio reconocidos oficialmente.
2. Tener licencia para conducir vehículo liviano.

FACTORES GENERALES

SUPERVISION EJERCIDA

No se ejerce supervisión.

INDEPENDENCIA

El trabajo es realizado siguiendo instrucciones precisas. Las funciones asignadas son de carácter rutinario, donde se siguen métodos y procedimientos establecidos.

Ocasionalmente podrían presentarse situaciones imprevistas, las cuales son fácilmente resueltas. Las decisiones que debe tomar están apegadas al proceso de trabajo y no tiene ninguna influencia para afectar los procedimientos establecidos.

Es supervisado directamente.

INCIDENCIA EN EL SERVICIO

En la ejecución del trabajo se puede incurrir en errores los cuales son corregidos en el curso normal del trabajo, y estos no inciden en el servicio que se da al abonado o a otras dependencias.

CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO

Generalmente trabaja a la intemperie en condiciones de trabajo desagradables o riesgosas que se derivan de esta situación. Normalmente trabaja junto a líneas energizadas de alta tensión que pueden provocar lesiones graves, inclusive la muerte.

Está propenso a adquirir enfermedades locales como reumatismo, dermatosis y pérdida del poder auditivo, problemas en la columna vertebral que puede provocar incapacidad total e inclusive la muerte. En la ejecución de su trabajo debe levantar o trasladar objetos pesados.

DIFICULTAD DE REPOSICION DEL RECURSO HUMANO

No hay dificultad de obtener los recursos humanos del mercado de trabajo existente. La experiencia que se requiera para el desempeño del puesto puede ser adquirida internamente y que se relacionan con el proceso de adaptación del/a trabajador/a al puesto.

Grupo 3 : Director de Unidad Estratégica de Negocio

DIRECTOR DE UNIDAD ESTRATEGICA DE NEGOCIO UEN

1- NATURALEZA DEL TRABAJO

Planeamiento, organización, dirección, coordinación y control de actividades técnicas y administrativas que se desarrollan en una Unidad Estratégica de Negocio formalmente reconocida dentro de la estructura organizativa en los sectores de Electricidad y Telecomunicaciones.

2- ACTIVIDADES

1. Planificar y asignar recursos de tipo humano, tecnológico, material y financieros para cumplir los objetivos y metas fijadas en la Unidad Estratégica bajo su responsabilidad.
2. Formular, controlar y evaluar la implantación de sistemas, procedimientos y métodos en aspectos técnicos y administrativos para la ejecución eficiente y eficaz de las actividades con que se prestan los servicios.
3. Proponer y evaluar estudios para la sistematización de procedimientos en los sistemas técnicos, de planeamiento, financieros, de recursos humanos y otros campos especializados de la administración propia en la Unidad Estratégica bajo su responsabilidad.
4. Participar en la formulación de anteproyectos de planes y políticas institucionales en el área de su especialidad y brindar asesoría profesional en las áreas de su competencia a comisiones y dependencias de la Institución.

5. Controlar el cumplimiento efectivo de las políticas y lineamientos emanadas por la administración superior en la materia de su competencia.
6. Formular y dar seguimiento a planes de corto, mediano y largo plazo en relación con las actividades a cargo.
7. Coordinar con las diferentes UEN la información, servicios o productos que se requieran para la consecución de los objetivos de distribución y comercialización de la Institución.
8. Implementar ejecutar y actualizar la estrategia competitiva de la Unidad de Negocio.
9. Dirigir los procesos de la UEN a su cargo, en los Sectores de Energía y Telecomunicaciones.

REQUISITOS

- 1- Ser graduado universitario en la especialidad requerida.
- 2- Demostrar que posee los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y valores requeridos en las actividades que se desarrollen en el puesto, de acuerdo con la naturaleza, condiciones y ambiente de trabajo y perfil del puesto.
- 3- Tener experiencia en actividades de dirección, coordinación, control de programas y proyectos.
- 4- Estar incorporado al colegio profesional respectivo.
- 5- Conversación y lectura del idioma inglés.

FACTORES GENERALES

RESPONSABILIDAD

Debe cumplir las exigencias establecidas por leyes y disposiciones especiales para cada puesto. Trabaja con independencia, siguiendo instrucciones generales, las normas, los procedimientos legales, técnicos y administrativos que se dicten al efecto. Evalúa el cumplimiento de metas y objetivos de los proyectos de la Unidad Estratégica de Negocios a su cargo. Debe observar discreción y confidencialidad con respecto a los asuntos e información que se le encomienda.

RELACIONES PERSONALES

Se relaciona con directores de otras UEN, profesionales, autoridades superiores de la Institución. Mantiene relaciones de alto nivel e independencia con empresas privadas, organizaciones nacionales e internacionales y otros.

CONSECUENCIAS DEL ERROR

Se puede incurrir en errores de carácter técnico y administrativo que pueden producir atrasos en los procesos de planificación de programas de trabajo y en la toma de decisiones de otras Unidades Estratégicas de Negocios, y entidades externas, en asuntos relacionados con los servicios eléctricos y de telecomunicaciones de nivel nacional e internacional, que inciden en la calidad y continuidad de los servicios brindados por la empresa.

SERVICIO AL CLIENTE:

El servicio brindado al cliente está vinculado a procesos y políticas administrativas de la administración superior, entidades públicas y privadas en la coordinación, negociación y recomendación de estudios presupuestarios, licitaciones y otros similares, cuyo ámbito y magnitud de la gestión conlleva el impacto de decisiones de nivel empresarial.

COMPETENCIAS REQUERIDAS EN EL PUESTO

De acuerdo al rol de este puesto, las competencias requeridas serán evaluadas según la siguiente matriz :

Roles	Estrategias <i>Desarrolla cursos de acción de largo plazo o establece metas para alinearse a la estrategia y visión de la empresa</i>	Empresario <i>Identifica y explota oportunidades de nuevos servicios o empleos</i>	Promotor de campo <i>Creación de un ambiente que promueve el cambio, hace que suceda y ayuda a su gente a aceptarlos</i>	Modelo <i>Ajusta su conducta a los valores de la empresa y hace lo que predica</i>
Competencias				
Desarrolla visión <i>Desarrolla una visión de estrategia para el futuro de su negocio</i>	X			X
Innovación y Flexibilidad <i>Busca nuevas oportunidades y soluciones promoviendo nuevas formas de hacer el trabajo y haciendo prosperar el cambio y la mejora continua</i>	X		X	
Análisis de problemas <i>Analizar sistemáticamente problemas, identificar asuntos claves y sacar conclusiones</i>	X			
Emprendedor de acciones <i>Hacer recomendaciones racionales y realistas para la acción considerando todos los hechos y alternativas posibles</i>		X	X	
Negociación de soluciones ganadoras <i>Crear soluciones mutuamente aceptables estableciendo relaciones de trabajo productivas con sus colegas</i>		X		X
Trabajando con los clientes <i>Identificar las necesidades y expectativas de los clientes que pueden ser satisfechas con nuestros servicios.</i>		X	X	

Grupo 4. Concurso Interno N 28-2004

**DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE GESTIÓN DE EMPLEO**

CONCURSO INTERNO No. 28-2004

FECHA : 14 de setiembre de 2004

Fecha y hora límites para recibir ofertas: 23 de setiembre de 2004 a las 17:00

No.	PUESTO	CAT SAL	SALARIO ¢	UBICACIÓN GEOGRÁFICA
01	TRAM 2	24	158 700	SAN JOSÉ, TIBAS, COLIMA ALMACEN RECUPERACIÓN DE MATERIALES, DIREC. ADVA. LOGÍSTICA
02	TEEM3	34	224 810	SAN JOSÉ, COLIMA CENTRO DE SERVICIO LIMAT UEN TRANSPORTE DE ELECTRICIDAD
03	ASEC2	35	232 790	SAN JOSÉ, SABANA GESTIÓN DE RECURSOS DIRECCIÓN ADVA. TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
04	PROF1	40	277 760	GUANACASTE, BAGACES, GUAYABO. CENTRO DE SERVICIOS RECURSOS GEOTÉRMICOS. UEN PROYECTOS Y SERV. ASOCIADOS
05	PROF2	43	308 840	SAN JOSÉ, SABANA PROCESO DE SERVICIOS. DIRECCIÓN ADVA. TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

OBSERVACIONES

Los trabajadores que tengan interés en estos puestos, deben llenar la fórmula OFERTA DE SERVICIOS INTERNA (F-31-0110) y enviarla al Área de Gestión de Empleo, I Piso, Ala Oeste, Bloque "B" de Recursos Humanos, Sabana Norte.

Pueden participar todos los(as) trabajadores(as) de la Institución, que tengan tres meses o más de laborar, en forma continua y que estén nombrados(as) en las siguientes planillas: 01, 03, 04, 05, 06 y 07, así como, los(as) trabajadores(as) de los Proyectos de Construcción, que hayan laborado por lo menos dos años en Proyecto.

No se tomarán en cuenta aquellos períodos anteriores, en los que hayan transcurrido más de seis meses, entre la finalización del contrato y el inicio de otro.

Los(as) participantes provenientes de Proyectos de Construcción, deben aportar una certificación expedida por las Áreas de Administración de Personal, en la que se haga constar que cumple con el tiempo estipulado, para participar en concursos internos.

Los trabajadores nombrados en Proyectos de Construcción o en Planilla 7, deben incluir certificaciones de estudios, debido a que no se cuenta con su expediente personal en el Sistema de Imágenes.

Informaciones por medio del teléfono No. 220-7366

Pueden utilizar el facsímil No. 220 61 32

CONCURSO INTERNO No. 28-2004

No. 01. TRABAJADOR MISCELÁNEO
(TRAM 2)

NATURALEZA DEL TRABAJO

Coordinación y supervisión de labores de una cuadrilla de Trabajadores Misceláneos 1.

- Recibir materiales.
- Empacar materiales.
- Acomodar materiales.
- Entregar materiales y equipos.
- Atención al público.

REQUISITOS:

1. Diploma de Educación Primaria.
2. Nombrado como Trabajador Misceláneo 1, por un período no menor de dos años.
3. Conocimientos elementales de la organización del ICE.

DESEABLES

- Poseer licencia de conducir.
- Experiencia en el manejo de montacargas.

No. 02. TÉC. EN ELECTROMECAÁNICA 3
(TEEM 3)

NATURALEZA DEL TRABAJO

Dirección y ejecución de labores especializadas de montaje, mantenimiento de sistemas eléctricos y mecánicos en edificaciones de la Institución, en equipos de generación, maquinaria, equipos de construcción y vehículos automotores o ejecución de trabajos especiales de construcción de máquinas, modificaciones de sistemas hidráulicos, mecánicos y neumáticos, adaptaciones en vehículos y maquinaria pesada, inyecciones técnicas y realización de pruebas según especificaciones.

REQUISITOS:

1. Nombrado como TEEM-2 por un período no menor de un año.
2. Curso de Inglés Intermedio, aprobado.
3. Cursos aprobados en las siguientes materias:
 - Inspección de instalaciones eléctricas.
 - Introducción al diagnóstico de averías mecánicas.
 - Dibujo mecánico y elaboración de diagramas.
 - Fundamentos de hidráulica y neumática.
 - Administración de personal.
 - Lectura de esquemas hidráulicos.
 - Introducción a la pintura automotriz.
1. Licencia para conducir vehículo, del tipo que el puesto requiera.

No. 03 ASISTENTE DE ECONOMÍA
(ASEC 2)

NATURALEZA DEL TRABAJO

Análisis y control de funciones de: verificación y elaboración de modificaciones al presupuesto, atención de inversiones a corto y largo plazo que efectúa el ICE, realización de estudios de índole financiero, contable, estadístico, administrativo y económico, con énfasis en ejecución, control, coordinación y revisión de procesos.

- Preparación de solicitudes de contratación administrativa.
- Coordinación con Proveeduría, Asesoría Legal, y otras unidades de trabajo para la gestión de contratación.
- Control de pagos a proveedores.
- Control de presupuesto asignado a cada gestión de contratación
- Reajuste de precios.

REQUISITOS:

1. Opciones:
 - a. Tercer año universitario, aprobado, de una carrera de Ciencias Económicas.
 - b. Graduado de un Centro Superior Parauniversitario, en una carrera Ciencias Económicas.
2. Un año de experiencia, como mínimo, en el puesto de Asistente de Economía 1.

3. Cursos de operación de sistemas computacionales de uso común en el ICE, tales como: Procesador de Texto, Hoja electrónica, ayuda para presentaciones, impartidos o reconocidos por el Área de Formación y Desarrollo de Recursos Humanos.

DESEABLE:

* Conocimientos en los siguientes temas:

- Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento.
- Ley General de Control Interno.
- Jurisprudencia de Contraloría General de la República.
- Tiempos de contratación Administrativa,
- Formulación de reajustes de precios.
- Uso de la herramienta Project 2000, para la gestión de contratación.
- Gestión de la contratación Administrativa.
- Gestión de pago a proveedores.

No. 4 PROFESIONAL 1
(PROF 1)

NATURALEZA DEL PUESTO:

- Coordinar el diseño, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001.
- Colaborar en la preparación de la documentación según lo estipulado en la norma ISO 14001:1996 sistemas de Gestión.
- Coordinar equipos de trabajo para lograr objetivos específicos tales como: Definir criterios documentados, realizar diagnósticos y mapeos de los procesos de campo, llevar a cabo auditorías ambientales internas y organizar actividades de capacitación sobre temas ambientales.
- Dar seguimiento a las acciones preventivas y/o correctivas identificadas por los auditores ambientales internos.
- Responsable de ejecutar el programa de Seguimiento y Manejo Ambiental de los Campos Geotérmicos (recopilación, procesamiento e interpretación de datos, elaboración de informes periódicos).
- Preparar estudios ambientales preliminares, realizar trámites para la obtención de permisos de trabajo ante las instituciones estatales (Comisión Nacional de Emergencias, Museo Nacional, SENARA, Municipalidades, etc.), en cumplimiento de requisitos exigidos por la Secretaría Técnica Nacional Ambiental (SETENA) del Ministerio del Ambiente y Energía. Preparar en conjunto con las diferentes áreas responsables los estudios de Impacto Ambiental para nuevos proyectos.
- Impartir en el CSRG capacitación, charlas de motivación, entrenamiento y otras actividades relacionadas con el proceso de Gestión Ambiental.
- Dar asistencia técnica a los responsables y demás colaboradores de los procesos productivos del CSRG.

- Responsable de preparar el Sistema de Gestión Ambiental para optar por los reconocimientos "Bandera Ecológica" y el "Sello Verde" otorgados por el MINAE.
- Diseñar e implementar un programa para el reciclaje y manejo de desechos sólidos y líquidos.
- Diseñar e implementar programas de proyección y relaciones con las comunidades existentes en el área de influencia directa de los proyectos. Participar activamente en las reuniones de revisión por la Dirección de! centro de servicio.

REQUISITOS:

1. Bachiller en Ingeniería o en alguna Carrera de Ciencias de la Tierra.
2. Incorporado al Colegio Profesional, respectivo.
3. Tres años de experiencia profesional y, como mínimo, un año de experiencia formalmente comprobada en Sistemas de Gestión y Seguimiento Ambiental, aplicados a los procesos generadores de impacto al medio, durante las etapas de Exploración, Desarrollo y Explotación de los Recursos Geotérmicos.

DESEABLE:

- Conocimientos avanzados de INTERNET y de sistemas computacionales de uso común en la Institución, tales como: Procesador de texto, Hoja electrónica, Ayuda para presentaciones, Bases de datos, Asistente para administración de proyectos y Graficadores (Grapher, Surpher)
- Idioma Inglés, nivel intermedio (lectura, escritura y conversación)
- Experiencia en sistemas de Gestión Integrados (calidad conforme con ISO 9001, Ambiente conforme con ISO 14001, Salud Ocupacional conforme Inte.-18001), trabajo en equipos, mapeo de procesos, indicadores de gestión y demás temas relacionados con la actividad relativa a la gerencia de proyectos.

No. 5 PROFESIONAL 2 (PROF 2)

NATURALEZA DEL TRABAJO

- Colaborar en el diseño, instalación y operación de la infraestructura de la red institucional y servicios como el correo electrónico, plataforma de voz sobre IP, seguridad, antivirus y otros.
- Verificar la actualización de todos los sistemas de información relacionados con el inventario de la red: equipos instalados y de respaldo, enlaces instalados y proyectados, direccionamiento IP y otros.
- Investigar sobre productos y soluciones del mercado en el área de comunicaciones y mantener actualizados los perfiles de especificaciones técnicas que son base para el trámite de adquisición de hardware y software de la red Institucional.
- Administrar proyectos de desarrollo y mantenimiento de la infraestructura de la red institucional con el personal ICE y proveedores.
- Colaborar con otras áreas de la DATI, en la resolución de problemas relacionados con los servicios que presta la Dirección a los clientes.

REQUISITOS:

1. Licenciatura en Ingeniería Electrónica.
2. Miembro activo del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos.
3. Cumplir con lo que establece el Escalafón de Profesionales.

DESEABLE:

- Conocimiento del Idioma Inglés, técnico (nivel intermedio).
- Experiencia en la elaboración de documentación técnica.
- Tres años, como mínimo, de laborar como ingeniero en el área de Telemática, Comunicaciones o Conectividad.
- Capacitación y experiencia en la programación de plataforma de enrutadores de las marcas Alcatel, Cisco, Nortel Networks y RAD.
- Capacitación en herramientas de software para gestión de equipos activos de red, tales como: Optivity, HP Open View, Cisco Work, Transcend, Vital Analysis y otros.
- Conocimientos y experiencia en la programación y operación de conmutadores de capa II (switches) de marca tales como: Cisco, Alcatel, 3Com y otros.

DIVISION SEXUAL DE TRABAJO Y EFECTOS DE LAS PROHIBICIONES

La aplicación de normas que prohíben o restringen las opciones laborales, las que generan división sexual del trabajo, y las que reglan los manuales de puesto con trato diferenciado y desfavorable etc., traen graves consecuencias de discriminación para las mujeres, quienes cuentan con menos oportunidades para incorporarse a la vida laboral. En consecuencia, sus índices de desempleo serán mucho mayores que los de los hombres.

- La discriminación horizontal, que asigna funciones diferentes a hombres y a mujeres, impide el acceso a determinados puestos conforme al sexo. Por lo general encontraremos normas neutras donde se supone que un hombre y una mujer tienen las mismas posibilidades de optar a un cargo. Un caso ejemplarizante es cuando se contrata para dirigir una dirección a un hombre por considerar que tiene más liderazgo que una mujer.
- Se fundamentan las discriminaciones directas en los estereotipos de la debilidad, la sumisión y la dependencia femenina, entre otras. En estos casos el sexismo se configura por medio del doble parámetro. Ejemplos claros de doble parámetro son la fuerza vs. la debilidad, la objetividad vs. la subjetividad.
- Las prohibiciones laborales son variadas y afectan el trabajo nocturno, el subterráneo, el insalubre y peligroso para todas las mujeres; también hay prohibiciones exclusivas para ciertos grupos, por edad o condición; por ejemplo, para las adolescentes y las embarazadas.
- En cuanto a los perfiles profesionales, no existen leyes establecidas por los Estados, pero sí normas internas de procedimiento creadas por los empleadores (manual de puestos), donde claramente se establecen preferencias por determinado sexo para ocupar un puesto definido.

Esta discriminación directa se evidenciará públicamente en los anuncios de oferta de empleo de los periódicos:

“Recepcionista femenina para hotel; 25 a 35 años; inglés indispensable”.

“Salonera y cocinero, horario nocturno”

El Derecho italiano ha desarrollado alguna legislación para prevenir estos actos, como es el caso de la ley 125, donde la oferta debe redactarse de manera que incluya a los dos sexos: “salonera o salonero y cocinera o cocinero, horario nocturno”.

1. - Prohibición de trabajo nocturno:

- La generalidad de las legislaciones nacionales así como algunas de las Internacionales, incluyen dentro de sus normas la prohibición para que las mujeres y los menores de edad realicen labores nocturnas.
- Desde una perspectiva androcéntrica, este tipo de prohibición beneficia a las mujeres al «protegerlas» de los peligros que supone el trabajo nocturno; en realidad lo que hace es excluirlas, discriminarlas de la realización de ese tipo de trabajo, que por la vía de la «protección» se le deja en forma exclusiva al hombre.
- Estas prohibiciones excluyen a la mujer de la posibilidad de laborar en las únicas jornadas que podría. Muchas mujeres sólo pueden trabajar de noche, dado que, por lo general, tienen muchas otras obligaciones que atender durante el día (cuido de la prole, atención de quehaceres domésticos, etc.). Es cierto que la jornada nocturna es, en teoría, más pesada, por ser ejecutada durante la noche; pero también es cierto que, precisamente por esa característica, es una jornada disminuida, es decir, que se ejecuta en un término de tiempo inferior.
- Muestra un doble parámetro la prohibición del trabajo nocturno cuando por ejemplo, sí es permitido en cierto tipo de profesiones y oficios, considerados «típicamente» femeninos; es el caso con el trabajo de las visitadoras sociales y las enfermeras; o con el trabajo doméstico, con las labores puramente burocráticas y otras similares.

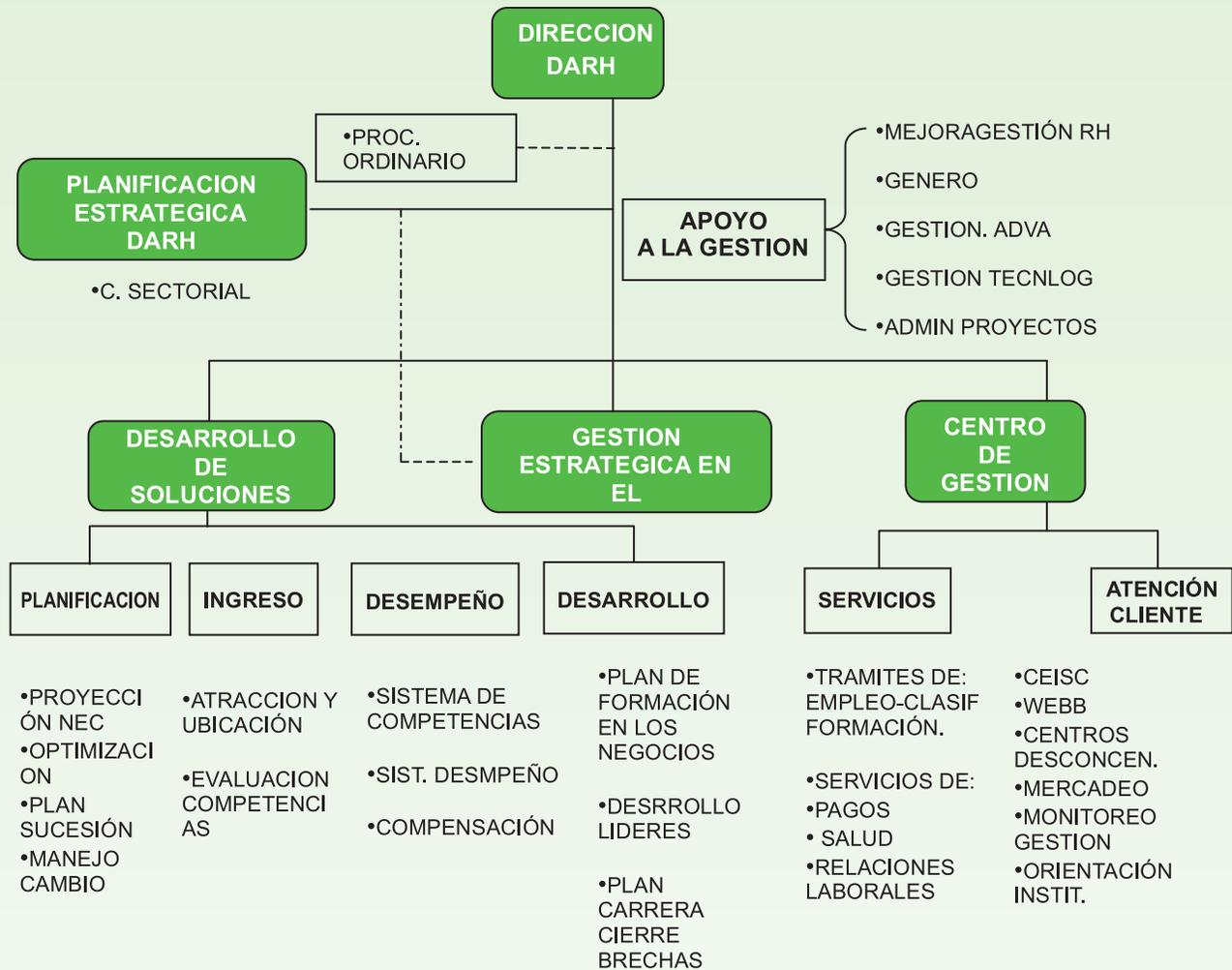
2. - Prohibición de trabajo subterráneo (trabajo realizado debajo de la tierra) :

- Las normas nacionales e internacionales establecen la prohibición del trabajo subterráneo para las mujeres y menores de edad. Algunas legislaciones la extienden a casos que no son precisamente subterráneos, como por ejemplo el trabajo de construcción.
- Se dan varios tipos de sexismo, como son el doble parámetro, el deber ser de cada sexo y la sobrespecificidad; se trata de una discriminación directa al excluir a la mujer por ley de cierto tipo de trabajo. La creencia de que solo los hombres pueden realizar trabajos considerados difíciles desde la óptica patriarcal como en minas, excavaciones y construcciones bajo tierra.

3. - Prohibición de trabajo insalubre y peligroso:

- Existe ambigüedad en los términos y por lo general serán las dependencias administrativas las que al final de cuentas definan qué es peligroso e insalubre bajo determinadas circunstancias. Ello permite interpretaciones subjetivas de la acepción del término.
- En todo caso ¿un trabajo insalubre y peligroso, no lo será para ambos sexos?

**Organigrama de la Dirección de Recursos Humanos de la Subgerencia Administrativa Institucional (SAI)
Dirección de Recursos Humanos del ICE**



Fuente: ENFOQUE Y ORGANIZACIÓN DE LA GESTION HUMANA DARH, mayo 2007

Indicaciones: A cada grupo se le ha asignado una serie de derechos laborales relacionados con responsabilidades familiares de legislación centroamericana Lean los siguientes textos y respondan las siguientes preguntas:

1. ¿Quién es la(el) sujeta(o) de derecho?
2. ¿Porqué es la(el) sujeta(o) de derecho?
3. ¿Cuál sujeto está excluido del goce de este derecho?
4. ¿Qué efectos tienen para el trabajador(a) estos derechos?
5. ¿En caso de que los efectos produzcan discriminación, cómo se puede ésta neutralizar?
6. ¿Cuáles de estos derechos son reconocidos en la Institución?

Módulo Derecho Laboral / Anexos

Grupo 1

NORMAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.
4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares. (C.156 OIT)

DERECHO A LICENCIA POR MATRIMONIO O FALLECIMIENTO

Dentro de las obligaciones de los patronos se encuentra: a) conceder licencia al trabajador, b) para cumplir obligaciones familiares como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, ascendientes o descendientes (Código de Trabajo, El Salvador)

DERECHO A CUIDO INFANTIL

Deberán adaptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales.

b) Desarrollar o promover los servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.
(C.156 OIT)

INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos.
(Constitución Política, El Salvador)

Grupo 2

JORNADAS REDUCIDAS POR OBLIGACIONES FAMILIARES

En el caso del trabajo de mujeres con obligaciones familiares, las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos, podrán prever atendiendo a las particularidades de la actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.
(Código de Trabajo, Nicaragua)

PERMISO PARA CONSULTAS MÉDICAS DE LOS HIJOS(AS)

Consigna permisos en caso de acudir a consultas médicas personales, consultas médicas por enfermedad de hijos pequeños o discapacitados de cualquier edad y, por un período no mayor de seis días laborales por enfermedad grave de un integrante del núcleo familiar que viva bajo un mismo techo, gozando del cien por ciento de su salario en los dos primeros y quedando sujeto a negociación entre empleador y trabajador en el tercero. (Código de Trabajo, Nicaragua)

PERMISOS POR CUIDO TERMINAL

Esta ley establece beneficios para aquellas personas que sean responsables de pacientes en fase terminal por algún vínculo familiar o personal (Ley de personas responsables de pacientes en fase terminal No. 7756).

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso pre y post natal que deberá ser retribuido. También establece lo relativo al descanso del período de lactancia. (Constitución Política, Guatemala).

DERECHO AL DESCANSO a) No estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) Tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas (C.3, OIT).

Grupo 3

ESTABILIDAD LABORAL POR EL EMBARAZO

Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 del Convenio 3 de OIT, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a

consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se le comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia. (C.3 OIT)

LICENCIA DE MATERNIDAD CON REMUNERACIÓN

...Recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto (C.3 OIT)

DERECHO DE LACTANCIA

Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores (Código de Trabajo, Guatemala).

NO-PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MATERNIDAD

No corre la prescripción en relación con el trabajo de niñas, niños y adolescentes que hayan sido contratados mientras no tengan representante legal; tampoco, en casos de permisos por maternidad. (C. Trabajo, Nicaragua)

Grupo 4

PROHIBICIÓN DE TRABAJOS PERJUDICIALES PARA LAS MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ

Los patronos no podrán destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado (Código de Trabajo, Nicaragua)

DERECHO A LA ATENCIÓN MÉDICA EN EL EMBARAZO

Establece que toda persona tiene derecho a la seguridad social, que cubrirá la atención médica, subsidio o jubilación en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, y a la licencia por maternidad antes y después del parto, cuando se trate de mujeres (Pacto de San Salvador)

DERECHO DE LA TRABAJADORA DESPEDIDA EN PERÍODO DE LACTANCIA

Tiene derecho al pago de la cesantía y de los daños y perjuicios (10 días de salario) (Código de Trabajo, Costa Rica)

Discriminación Directa

Trato diferenciado por sexo, que se puede presentar en forma individual o colectiva y que tiene como resultado un acto discriminatorio al tratar diferente a lo que es igual.

Las discriminaciones indirectas en el ámbito de la Administración de Recursos Humanos

OBJETIVO

Identificar las prácticas de discriminación indirecta en la Administración de Recursos Humanos.

RECURSOS HUMANOS

Facilitadoras y participantes

RECURSOS MATERIALES

Anexo 10 y 11.

Transparencia 9 a 12

Lecturas de Apoyo

6. Acciones positivas y discriminación inversa. Roxana Arroyo

7. Algunas Consideraciones sobre el Acoso Sexual en el Empleo de Nischma Villarreal Chávez

8. Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia

• PASO 1

Indique al grupo que se abordará el tema de la discriminación indirecta que sufren las mujeres en el ámbito del trabajo. Utilice la transparencia 9 para definirla.

• PASO 2

Indique que a continuación se trabajará el tema de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral. Se podrá introducir el tema haciendo las siguientes reflexiones:

- La Convención de Belem do Pará, ratificada por todos los Estados de la región, otorga el marco general del derecho a una vida sin violencia en el ámbito laboral, tanto privado como público.
- En ella se determina que la violencia contra la mujer incluye las esferas física, sexual, psicológica y patrimonial; comprende entre otras, el acoso sexual en el lugar de trabajo. Los Estados Parte deberán adoptar normas jurídicas dirigidas a prevenirla, erradicarla y sancionarla.
- Otras manifestaciones de violencia que sufren las/os trabajadoras/es, producto de la construcción de la identidad masculina patriarcal, son aquellas que provienen de la competitividad y la necesidad de mantener un estatus social determinado. Esta

violencia se manifiesta en la implantación de parámetros o metas en diversas áreas que deben alcanzar los trabajadores/as para obtener reconocimientos. Detrás de los reconocimientos está el poder y éste influye en el estatus social en el ámbito laboral. La presión y el estrés son los principales síntomas de este tipo de violencia.

- Otras formas de violencia que se sancionan, son los maltratos de obra y de palabra, ya sea por parte patronal o de un/una compañero/o, incorporadas a los Códigos de Trabajo antes de que se promulgara la Convención de Belém do Pará, cuya incidencia en el ámbito laboral ha sido muy pobre. Se requiere un desarrollo exhaustivo de sus principios. Se deberán contemplar analogías con normas y principios utilizados respecto a la violencia intrafamiliar, aplicables a la violencia contra la mujer en la esfera laboral, como es el caso del ciclo de la violencia.

• PASO 3

Exponga la transparencia 10 y 11, explique las definiciones.

• PASO 4

Divida a las y los participantes en cuatro subgrupos y proceda de la siguiente manera:

- A. Indíqueles que el primer subgrupo trabajará el tema de la violencia física; el segundo, el de la violencia sexual; el tercero, el de la violencia emocional o psicológica; y el cuarto, la violencia patrimonial.
- B. Indique a cada subgrupo que debe nombrar a una persona relatora para que presente los resultados de la discusión en la plenaria.

• PASO 5

Una vez que los subgrupos hayan terminado su trabajo, reúna a todas/os las/os participantes e indíqueles que compartan el trabajo realizado. Anote en un papelógrafo, dividido en columnas de violencia física, sexual, emocional y patrimonial, los aportes de los subgrupos.

• PASO 6

Una vez que hayan terminado, complete la lista con las manifestaciones de violencia que hagan falta. Podrá apoyarse en el anexo 10.

• PASO 7

Si es posible, se invitará a alguna persona reconocida en el ámbito de los derechos de la mujer, con el fin de que dicte una conferencia magistral sobre el tema del acoso sexual. Si no se cuenta con esa posibilidad, uno de los/as facilitadores/as podrá dar una charla con base en lectura de apoyo 6 y 7 y la transparencia 12.

• PASO 8

Divida a los y las participantes en cuatro grupos y pídale que sigan la guía del anexo 11 (Estudio de Caso) y respondan las preguntas adjuntas.

• PASO 9

Solicite a las personas relatoras del grupo que expongan los resultados de la discusión del anexo 11.

• PASO 10

Explique el anexo 12 sobre la guía de trabajo para identificar las prácticas que promuevan la igualdad y equidad de *género* en la administración de recursos humanos y aquellas prácticas que discriminan.

• PASO 11

Solicite a la persona relatora de cada grupo que exponga el trabajo.

• PASO 12

Abra un debate sobre la implementación de las recomendaciones dadas para promover la equidad e igualdad de *género* en la administración de los recursos humanos.

Acciones Positivas y Discriminación Inversa

Roxana Arroyo Vargas

Podemos situar el origen de estas acciones en el derecho estadounidense, en cuya legislación se incluye el concepto por primera vez en 1965, gracias a las presiones ejercidas por el movimiento de los derechos civiles a favor de las minorías negras. Posteriormente, en 1967, se añadió la discriminación sexual como objeto de aplicación de la acción positiva. Los ámbitos en que se pusieron en práctica fueron especialmente el trabajo, la educación y la participación política. Después se extendieron a Europa gracias al trabajo del movimiento de mujeres.

Estas acciones buscan erradicar las discriminaciones directas e indirectas que afectan a la mitad de la humanidad⁶⁷, constituyen el núcleo primario y de mayor influencia y desarrollo del derecho antidiscriminatorio, y tienen por objetivo impulsar y promover la igualdad⁶⁸ y se justifican sobre la base de los fundamentos de la justicia compensatoria, justicia distributiva y utilidad social⁶⁹. Constituyen también un instrumento social y político hacia una mayor democratización⁷⁰.

"Las acciones afirmativas pretenden abrir

espacios que tradicionalmente y sistemáticamente les han sido cerrados a las mujeres y pueden ser aplicadas en distintos ámbitos: en el campo laboral, para asegurar a las mujeres un acceso igualitario al empleo y la igualdad en el ejercicio del mismo; en el campo sindical, para asegurar la participación de las mujeres en los niveles de decisión y la integración de reivindicaciones específicas de las mujeres en el plan de acción de los sindicatos; en el campo político, para asegurar el acceso de las mujeres a puestos de decisión en los partidos, haciendo efectivo su derecho a elegir y ser electas"⁷¹

Las acciones positivas, en general, pretenden establecer la igualdad entre hombres y mujeres eliminando especialmente las desigualdades de hecho. Las acciones afirmativas y la discriminación positiva o inversa, son políticas correctoras de las desigualdades sociales en sociedades patriarcales como las centroamericanas.

"Las acciones positivas pueden ser definidas como un programa público o privado diseñado para igualar las oportunidades de

⁶⁷ COBO, Rosa: "El largo camino hacia la igualdad", en *Crítica*, n° 831, enero 1996.

⁶⁸ REY MARTINEZ, op.cit, 1995, pp. 67-107.

⁶⁹ Al respecto ver : RODRIGUEZ, Marcela. Igualdad, democracia y acciones positivas. /En / FACIO, Alda, y FRIES, Lorena: *Género y Derecho*, Colección Contraseña, serie Casandra, Editorial La Morada, Chile, 1999.

⁷⁰ La aceptación de estas acciones suponen el reconocimiento de la discriminación en contra de las mujeres por su condición de género. El cuestionamiento al concepto de igualdad formal y la necesidad de tales medidas para llegar a la igualdad material y la valoración de las diferencias. El reconocimiento que el punto de partida entre hombres y mujeres no es el mismo, la existencia de relaciones de poder desigual. La aprobación de que estas medidas deben estar dirigidas tanto al ámbito público como privado.

⁷¹ BARREIRO, Kine: "Cuotas de participación". San José; Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, Programa de la Ciudadanía:1995, pág. 2, en CAMACHO,R, LARA, S, SERRANO, E.: *Las Cuotas Mínimas de Participación de las Mujeres: Un mecanismo de acción afirmativa. Aportes para la discusión*, San José ,Costa Rica, 1996, pág 39.

admisión para los grupos históricamente desaventajados, tomando en consideración aquellas mismas características que han sido usadas para negarles un tratamiento igualitario"⁷².

La discriminación positiva o inversa es una variedad específica de las acciones positivas, pero más incisiva y se aplica a colectivos sociales concretos (mujeres, negros, personas con discapacidades) con características externas inmodificables y cuya valoración social es negativa por parte de la ideología predominante.

Este tipo de discriminación, junto con otros fenómenos más o menos próximos a ella, es una forma de diferenciación para la igualdad que, por medio de políticas, persigue que se traten "desigualmente a quienes son desiguales", con objeto de promover a los que se encuentran en situaciones menos favorables -por diversas causas- y disminuir o modificar las relaciones sociales, culturales y económicas⁷³.

Estas medidas, aplicadas al campo del derecho, tratan de regular situaciones de

escasez (bienes materiales y de otra índole, servicios, etc.). Son limitadas puesto que se aplican provisionalmente y su finalidad es beneficiar a grupos que han estado sometidos a situaciones de marginación estructural.

*"Las discriminaciones inversas se justifican por su finalidad de remediar los perdurables efectos desfavorables de discriminaciones de hondo arraigo social, como la sexual y la racial. Esto determina que fuera del cumplimiento de dicha finalidad, las discriminaciones inversas se transforman en inaceptables discriminaciones directas"*⁷⁴

No podemos negar que la categoría de sexo sigue siendo relevante para el ordenamiento jurídico⁷⁵, de tal modo que justifica la aplicación de acciones positivas y acciones de discriminación positiva o inversa.

Es un hecho que el término discriminación inversa⁷⁶ no expresa con exactitud la justificación de las medidas dirigidas a algunos sectores de la sociedad, sino que convierte en opacos los fundamentos,

⁷² RUIZ-MIGUEL, A.: "Discriminación inversa e igualdad", en *El concepto de igualdad*, Ed. P. Iglesias, Madrid, España, 1994, pág. 80.

⁷³ Cfr. RUIZ MIGUEL, Alfonso: "La discriminación inversa e igualdad", en *El concepto de igualdad*, Madrid, Editorial Pablo Iglesias, 1994, pp 78-93.

DWORKIN, Ronald: *Los derechos en serio*, Barcelona, Editorial Ariel, 1989, pp 327-348.

⁷⁴ REY MARTINEZ, op.cit, 1995, pág 86.

⁷⁵ En este aspecto hay diversidad de políticas de diferenciación para la igualdad, por ejemplo: sistemas impositivos, que atribuyen cargas fiscales desiguales según tramos de ingresos, buscan una mayor igualdad de rentas. Acciones que favorecen a colectivos o personas frente a otros, campañas para la promoción de las mujeres en el trabajo, etc. Las subvenciones para la construcción de viviendas protegidas, acciones todas estas dirigidas a eliminar o reducir las desigualdades de cualquier tipo consideradas injustas que les afectan.

⁷⁶ Algunos autores como Peces-Barba, coinciden en que la discriminación inversa se fundamenta en el principio de igualdad-solidaridad. Presentan un matiz, al plantear dos caras de la igualdad: la formal y la material. En esta temática en concreto lo que se plantea es la vinculación entre la igualdad formal como diferenciación y la igualdad material. Para otros autores como Laporta, dicha diferencia no existe. *"La igualdad de trato formal como diferenciación es un elemento de conexión con la igualdad material, puesto que el establecimiento de los datos relevantes, que aquí sólo tiene una repercusión jurídica dentro del sistema, aplicando o no una norma jurídica determinada, puede abrir la puerta a reflexiones sobre criterios de redistribución general que faciliten la satisfacción de necesidades importantes"* G.PECES-BARBA, op, cit, p 245.

medios y fines que constituyen estas políticas⁷⁷. El concepto posee una carga peyorativa que tiende a confundirlo con la "discriminación clásica o tradicional", lo cual resulta en la creación de situaciones injustas.

Las acciones positivas en general, junto con la normativa encaminada a prohibir el uso de rasgos para discriminar⁷⁸, integran la tutela antidiscriminatoria, y cumplen la función de favorecer el cumplimiento de la igualdad en nuestras sociedades. En este sentido, Sáez Lara afirma:

"El término jurídico discriminación se ha ido configurando pues en el Derecho Internacional Público, en su acepción negativa de conducta o tratamiento en relación con los integrantes de grupos naturales o sociales minoritarios o con las mujeres, sobre la base de pertenecer a este grupo... La tutela antidiscriminatoria no se detiene en la prohibición de tales conductas o prácticas, sino que abarcará también la adopción de medidas positivas dirigidas a su erradicación".⁷⁹

Para una adecuada comprensión de esta temática resulta importante distinguir entre "diferenciación" y "discriminación". Entre los órganos internacionales para la protección de los derechos humanos existe un consenso en el sentido de que, "no todo trato diferente es necesariamente discriminatorio"⁸⁰.

Las Convenciones Internacionales sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial y sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en sus artículos 1(4) y 4(1), nos señalan que las distinciones basadas en raza o el sexo no constituyen discriminación cuando buscan asegurar a los grupos marginados o discriminados un disfrute igual de los derechos y libertades fundamentales.

El artículo 4 de la CEDAW reconoce que, aun en los casos que se otorgara igualdad a la mujer como una cuestión de derecho, esto no equivale a una garantía de igualdad de oportunidades y trato. Por lo tanto se permite la adopción de medidas especiales para corregir las condiciones persistentes de

⁷⁷ Para el profesor Ruiz Miguel, al referirse a las medidas y fines y a la consideración que algunos/as autores/as hacen sobre si estas medidas pueden ser consideradas injustas desde un sentido moral como jurídico nos dice: "La respuesta ha de ser negativa, y por dos razones: la primera es que el medio empleado, es decir, la medida de diferenciación que privilegia a determinadas personas, no comportan los rasgos negativos de minusvaloración que sí conllevan las injustas discriminaciones tradicionales; la segunda es que el fin de tales medidas es la superación de graves desigualdades previas y, por tanto, las consecuencias de unas relaciones más justas entre distintos grupos sociales. De esta forma, la diferenciación para la igualdad reclama una integración entre la igualdad ante la ley o formal y la igualdad sustancial..." (op. cit., p 87).

⁷⁸ Estas medidas que desarrollan el principio de igualdad a través de las políticas de "no discriminación", cancelan ciertos rasgos distintivos como razones relevantes para diferenciar y asignar consecuencias normativas en la elaboración o aplicación de las leyes. Ejemplo de esto lo encontramos en las normas que se aplican para erradicar las discriminaciones directas en el ámbito laboral. Estas pueden tener consecuencias perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y otro sexo, a causa de la diferencia sexual. (Sentencia del Tribunal Constitucional. núm. 175/1989; B.O.E. de 22 de Julio de 1991 Recurso de Amparo).

⁷⁹ SÁEZ LARA, Carmen: *Mujeres y Mercado de Trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1994.

⁸⁰ C.I.D.H.. Opinión Consultiva 4\84 del 19 de enero de 1984, Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la Naturalización, párrs, 56, 57: " No habrá, pues, discriminación si una distinción de tratamiento está orientada legítimamente, es decir, si no conduce a situaciones contrarias a la justicia, a la razón, o a la naturaleza de las cosas....no pueden perseguir fines arbitrarios, caprichosos, despóticos o que de alguna manera repugnan a la esencial unidad y dignidad de la naturaleza humana."

discriminación de hecho mientras estas persistan y hasta que se alcance la igualdad de oportunidades, por lo tanto estas medidas no constituyen discriminación.

En relación a este tema el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer hizo hincapié entre la distinción de igualdad formal y la igualdad de hecho y en el papel de las medidas especiales de carácter temporal en su Recomendación General No5 (séptima sesión, 1988) "si bien se han conseguido progresos apreciables en lo tocante a la revocación o modificación de leyes discriminatorias, sigue existiendo la necesidad de que se tomen disposiciones para aplicar plenamente la Convención introduciendo medidas tendientes a promover de facto la igualdad entre el hombre y la mujer" y recomienda "que los Estados Partes hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cuotas para hacer que progrese la integración de la mujer en la educación, la economía, la política y el empleo".

Respecto a las acciones positivas, no podríamos asegurar que exista un consenso. Por el contrario, se cuestiona que sea la opción más adecuada para promover sectores que por diversas condiciones y causas, se encuentran bajo los mínimos de un nivel de vida adecuado.

Las acciones positivas encuentran su fundamentación, según mi parecer, en los

argumentos de autores como Garzón Valdés, Nino, Hart, Rawls, al referirse a la necesidad de los deberes positivos generales. Desde diferentes perspectivas, sostienen la necesidad de extender la autonomía de la voluntad de los sujetos hacia el logro de sus planes de vida. Para esto se justifica restringir la autonomía de unos con el propósito de ampliar la de muchos. Por supuesto siempre que la autonomía del tercero obligado, no disminuya hasta un nivel inferior al del grado de autonomía del titular del derecho. En esta misma línea argumentativa, se plantea la necesidad de maximizar la situación de los que menos tienen, con políticas que aumenten su autonomía, con los límites antes señalados.

Con estas consideraciones quiero expresar que el fundamento de los deberes positivos nos da las pautas para elaborar políticas antidiscriminatorias. La legislación en este sentido respondería más a criterios de igualdad o de solidaridad, en la línea planteada por autores como Adela Cortina, Victoria Camps, Jesús González Amuchastegui⁸¹.

La legislación antidiscriminatoria podría fundamentarse en la solidaridad, si la pensamos como un principio rector de la vida humana en sociedad que permite superar prejuicios egoístas, para configurar un sistema jurídico-político que responda más a criterios de igualdad⁸²

⁸¹ Al respecto véase: SAEZ LARA, Carmen: *Mujeres y Mercado de Trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Editorial Consejo Económico y Social, Madrid, 1994, pág 36.

NINO, Carlos: *Ética y Derechos Humanos. Un ensayo y fundamentación*, Editorial Ariel, Barcelona, 1989.

GONZALEZ AMUCHASTEGUI, Jesús: "Notas para la Elaboración de un concepto de solidaridad como principio político", en Revista Sistema nº 101.

CAMPS, Victoria: *Virtudes Públicas*, Madrid, Editorial Espasa-Calpe, 1990.

⁸² GONZALEZ AMUCHASTEGUI, Jesús: "Notas para la Elaboración de un concepto de solidaridad como principio político", en Revista Sistema nº 101.

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO

Nischma Villarreal Chávez

Antecedentes Legales

El acoso sexual, como materia de reflexión y jurisprudencia se inicia en Estados Unidos en la década de 1970. El primer antecedente jurisprudencial se produce con el famoso caso William vs. Saxve, suscitado en 1976, cuando un Tribunal norteamericano estableció en su sentencia que el hostigamiento sexual en el empleo constituía un acto de discriminación por razón de sexo.

Ello por supuesto no surge por casualidad. El tratamiento del tema en cuanto a sus efectos en el ámbito laboral se debe a la preocupación y presión constantes de los sectores feministas que se empeñaron en hacer visible sus efectos que, no obstante los avances de la legislación social, seguía afectando a un sector importante de trabajadoras.

Su reconocimiento como problema social va poco a poco generando opinión pública sobre el tema y se logran movilizaciones que empiezan a reclamar mecanismos para su sanción e investigación.

La injustificada persistencia de esta práctica en las relaciones de trabajo del mundo contemporáneo, aún cuando hay pruebas de que su existencia se remonta a épocas anteriores al Medioevo⁸³, obligó a legislar y establecer procedimientos adecuados para contrarrestarlo.

Es así como en 1980 la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), organismo federal de Estados Unidos, emitió las Guías sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo, que establece su definición, requisitos, tipos y responsabilidad.⁸⁴

De igual forma se empieza a producir un consenso internacional sobre las implicaciones del acoso sexual en los centros de trabajo. Y es así como en 1985 los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo convienen en adoptar una Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras, que establece la necesidad de que las políticas de igualdad deben adoptar medidas encaminadas a luchar contra los hostigamientos e impedirlos.

Más tarde, en los países desarrollados de Europa también se logran avances legislativos sobre la materia con la aprobación de la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas del 29 de mayo de 1990 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, así como la adopción de una Recomendación (27 de noviembre de 1991) y un Código de Conducta sobre las medidas para combatir el Acoso Sexual.⁸⁵

⁸³ Algunos propietarios de fábricas reclamaban a sus empleadas el derecho de pernada o "jus primae noctis".

⁸⁴ El Estado Libre Asociado de Puerto Rico aprueba la Ley No. 17 de 22 de abril de 1988 por la cual se prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo, la que está basada en las Guías de la EEOC.

⁸⁵ Ver Documento "Normas Internacionales del Trabajo y las Trabajadoras (Centroamérica y Panamá). Turín, Italia, del 2 al 20 de junio de 1997. Doc. de Referencia A2-0739. OIT. Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales de España.

Por nuestra parte, en América Latina los movimientos legislativos sobre la materia empieza a generarse gradualmente en la década de los 90's. Reforzados por el debate internacional sobre la protección y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres que se reflejan en Recomendaciones y Declaraciones de Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres (1992 y 1993, respectivamente) adoptadas en el marco del cumplimiento de los derechos humanos establecidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995).

La figura se empieza a incorporar particularmente en la legislación laboral. Aunque en México se ubica inicialmente como figura penal, en los llamados "delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual". Lo que supone un antecedente interesante de la evolución legislativa de esta conducta. Entre algunos de los países que podemos mencionar con disposiciones jurídicas o leyes específicas que sancionan la conducta se encuentran Perú, Panamá, Costa Rica, Chile y Argentina, entre otros.

Concepto, Tipos y Efectos

¿Cómo distinguir un acto de hostigamiento de una normal aproximación sexual? ¿En qué momento un probable o supuesto impulso biológico de cortejo, de acuerdo con las normas sociales de comportamiento, se transforma en un ataque a la dignidad de una persona? ¿Qué elementos intervienen para fijar los contornos del hecho? ¿Dónde termina el halago y empieza la agresión? Estas son las preguntas que surgen normalmente al entrar a analizar el problema. Entremezcladas como están las relaciones

de *género*, con los elementos específicos de la herencia cultural, y el nivel de desarrollo social alcanzado por cada sociedad en particular, explican las dificultades para enmarcar, en los contornos de una definición de carácter universal, las particularidades que presenta cada caso.

La mayoría de las definiciones otorgadas en distintos documentos legales y administrativos en los diferentes sistemas legales coinciden en que se trata de cualquier avance de naturaleza sexual físico o verbal, no deseado que implique una condición o término para el empleo de una persona o que afecte las condiciones y ambiente de trabajo.

Mackinnon por su parte establece una definición mucho más amplia que permite establecer claramente los términos sobre los que se asienta la conducta: el poder y la subordinación. Así señala que el hostigamiento sexual "*es la imposición de requerimientos sexuales no deseados en el contexto de una relación desigual de poder*".⁸⁶

La definición aportada hace referencia al proceso de socialización patriarcal que fomenta un modelo basado en relaciones desiguales de poder, sustentadas en una rígida división sexual del trabajo que se expresa en que las mujeres asuman de modo exclusivo la sobrecarga de responsabilidades domésticas y familiares.

Lo que sin duda se convierte en un obstáculo para su participación plena en la esfera pública, ya que se le niega el acceso a estos espacios en igualdad de condiciones con respecto a los hombres.

Su práctica, amplia y extensiva, que se realiza tanto en las empresas públicas como

⁸⁶ Mackinnon, Catherine. Sexual Harrassment of Working Women. A case of Sex Discrimination. Yale University Press New Haven. USA. 1979. Pág. 1

privadas, se sustenta en la herencia cultural, en la asignación de roles sexuales codificados previamente por los usos, costumbres, actitudes, símbolos y valores, que fomentan las desigualdades entre hombres y mujeres.

El acoso sexual se constituye en consecuencia en una conducta perversa que sirve de instrumento para mantener y perpetuar las desigualdades de *género*, ya que de hecho con ella se excluye o limita la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Ello explica las causas de que la práctica del acoso sexual las afecte mayoritariamente.

En este sentido, no son pocas las dificultades que enfrentamos para abordarlo como un problema realmente serio, “espurgando” entre los prejuicios, las expresiones ideológicas de las subculturas, las aberrantes manifestaciones sexistas a las que se aferran los bandos protagónicos, los afianzamientos de roles de *género* en la familia, el sistema educativo, las religiones y los medios de comunicación.

De allí que se hayan ido instalando en la conciencia individual y colectiva muchos mitos, fabulaciones y sedimentos ideológicos de origen cultural, ampliamente extendidos, que es imposible dejar de tomar en cuenta al momento de su análisis.

- Los piropos, roces casuales o manoseos son inofensivos y constituyen más bien un halago.
- La mujer provoca con su forma de vestir que la hostiguen sexualmente.
- A la mujer le gusta que la hostiguen.
- El hostigamiento sexual en el trabajo no imposibilita el desarrollo normal y efectivo de las labores (Lo que no daña no estorba).
- El hostigamiento sexual es algo natural y no tiene efectos sociales realmente serios.

Al carecer de instrumentos eficaces para medir los efectos que provoca en las trabajadoras y a la economía y producción de sociedades emergentes como la nuestra, se tiende a considerar el hostigamiento sexual como tema de chiste de salón. En pocas palabras, a minimizarlo e incluso a caricaturizarlo.

Esta relación, que a simple vista muchos no llegan a considerar un problema real que viola los derechos fundamentales de muchas trabajadoras, que puede desencadenar una serie de acciones y acontecimientos que, a la postre, resultarán perjudiciales también a la empresa.

En una época en que todo se cuantifica, un problema sólo se convierte en tal, cuando afecta los guarismos, el más y el menos, los márgenes de ganancias y pérdidas, ingresos y egresos. Estudios concienzudos desarrollados en los países industrializados, revelan pérdidas económicas cuantiosas como consecuencia de tal práctica.

Tales estudios tuvieron su impacto. Desde el momento en que se comprobó que el hostigamiento sexual afecta la producción, algunos países, especialmente industrializados, si bien en términos parciales, tomaron conciencia de sus efectos negativos.

Una empresa funciona bien y mejor si se establece una atmósfera de buenas relaciones laborales, entre empleadores/as y trabajadores/as y entre compañeros/as de trabajo. Se requiere un espíritu de colaboración y responsabilidad compartida para alcanzar un objetivo común: producir bienes y servicios. Si no cultivamos el respeto a la dignidad de la persona humana, se trastocan las relaciones de producción y se genera, en definitiva, una producción deficiente.

La productividad, tanto empresarial como pública, se sustenta en una relación de trabajo que refleje transparencia y buena fe. Las reglas del juego empresariales, con sus jerarquías, subordinación y servidumbre, según el caso, garantizan un espacio para la emulación y la competencia, la estabilidad y las gratificaciones tanto morales como salariales.

En cualquier empresa la observancia de estas reglas garantiza, al menos teóricamente, condiciones propicias para elevar los márgenes de producción y productividad. Irrespetarlas resulta, en ocasiones, contraproducentes y hasta catastrófico. Sólo hay que imaginar el efecto que provocaría un acto de indisciplina generalizada cada vez que se trasgredieran reglas de convivencia laborales claras y específicas.

La deficiencia en la productividad de la empresa por causa del acoso sexual está relacionada directamente con los graves efectos que produce en la salud física y mental de las trabajadoras y que van desde el aumento del estrés, constantes períodos de ausentismo, malhumor, trabajo a desgano y depresiones constantes.

El Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Puerto Rico realizó un estudio que revela que: *“Los efectos que tiene el hostigamiento sexual sobre quienes lo reciben no son sólo económicos, se manifiestan además en intentos de suicidios por parte de la perjudicada, fuerte pérdida de capacidad para volver a relacionarse con los demás, dificultad para establecer vínculos afectivos, depresiones recurrentes, dependencia de fármacos, y otros tales como confusión, bochorno, coraje y un gran sentido de degradación personal”*⁸⁷.

⁸⁷ Vicente, Esther... Op cit. Pág. 5.

Este estudio deja en evidencia que más allá de las pérdidas económicas que para la empresa pueda representar el acoso, esta conducta afecta el desarrollo psicosocial de un sector importante de mujeres, por tanto sus efectos impactan irremediablemente a la sociedad en su conjunto.

Esta conducta es más común de lo que se ha evidenciado hasta ahora. No sólo se practica soterradamente. También se hace abiertamente y hasta se promueve. Enmascarado en el chiste, en relaciones de jovialidad y camaradería, lo realizan los superiores jerárquicos (incluso sus familiares), los compañeros de trabajo y hasta los clientes amparados en cierta impunidad que les otorga su condición.

En el caso de que el hostigamiento se origine entre compañeros de trabajo, se produce una atmósfera de confrontación y hostilidad que también afecta el ambiente laboral.

En todos los casos el espíritu de trabajo colectivo, de responsabilidad compartida, de esfuerzo productivo, se quebranta.

El acoso sexual puede manifestarse en diversas formas que van desde las insinuaciones enmascaradas en los halagos (los llamados piropos), pasando por miradas, gestos lascivos y verbalización del deseo, chistes y comentarios de naturaleza sexual, despliegue de material pornográfico en el área de trabajo, roces corporales, besos, hasta proposiciones directas de mantener relaciones sexuales.

Los estudios y legislaciones han identificado dos tipos de acoso sexual.

A. *Quid pro quo*: Frase que traducida del latín significa “toma y dame” se ha utilizado

para identificar una de las modalidades más comunes de acoso. Por ejemplo, en el curso de una entrevista para llenar un cargo vacante, el supuesto empleador exige, como condición, que la aspirante satisfaga, previa o cuando lo disponga, sus requerimientos sexuales.

Otro ejemplo, se relaciona con los aumentos salariales o promociones, las cuales estarían condicionadas a la aceptación de invitaciones fuera de horas de oficina, así como a mantener relaciones sexuales con quien tome las decisiones sobre estos aspectos.

El Tribunal Superior de Puerto Rico, con respecto al hostigamiento sexual *quid pro quo* señaló que: "...se produce cuando el sometimiento o rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como base para afectar beneficios tangibles en el empleo".⁸⁸

B. Ambiente Hostil: Denominado también por especialistas acoso ambiental. Se refiere al conjunto de conductas desencadenadas por quien hostiga con el objeto de obstaculizar el normal desarrollo de las labores realizadas por la parte afectada, lo que se traduce en un ambiente hostil, abusivo, incómodo e intimidante. Su forma de expresión más común es el daño a los instrumentos de trabajo o documentos, amenazas, exhibición de material de pornografía, entre otros.

Las respuestas de las mujeres que son acosadas en sus empleos, varían según las circunstancias en que se produce. Pero todas enfrentan la misma disyuntiva: denunciarlo y esperar el despido, tratar de manejar la situación hasta donde se pueda, aceptarlo o renunciar.

Las decisiones por supuesto estarán condicionadas a que los mecanismos y procedimientos de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual sean lo suficientemente eficaces para lograr la confianza de la afectada de ventilar el problema.

De allí la necesidad imperiosa de contar con leyes específicas que prohíban y sancionen el acoso sexual de forma efectiva. Las disposiciones deben establecer claramente en qué consiste, y las diferentes circunstancias en que se manifiesta. También es necesario definir las responsabilidades de los empleadores, y sus obligaciones de asegurar la implementación de una política de igualdad de oportunidades que impida la discriminación por razón de sexo. Los esquemas de procedimientos diseñados para el cumplimiento de la normativa deben asegurar en primera instancia una investigación objetiva que asegure además la confidencialidad de los hechos denunciados, a fin de evitar represalias contra la víctima o sus testigos.

Es importante reconocer que una mujer que renuncia a su trabajo por esta causa no podrá conseguir otro fácilmente ya que en el caso de que el acoso provenga de su superior jerárquico, es muy probable que no consiga una recomendación o bien el empleador decida poner en entredicho su profesionalismo en otras empresas, lo que cercaría sus posibilidades laborales.

Es evidente que son muy pocas las denuncias que presentan las mujeres víctimas de acoso sexual. Hecho que se justifica plenamente si consideramos que aún persisten legislaciones laborales mezquinas que no toman en cuenta las

⁸⁸ Sentencia de 24 de abril de 1990, en el caso Rodríguez Meléndez vs. Supermercado Amigo. Citado en Vicente Esther. Historia y Desarrollo de las Normas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo. Comisión para Asuntos de la Mujer. Mimeo. Oficina del Gobernador de Puerto Rico. San Juan. Enero, 1992. Pág. 22.

desiguales condiciones de acceso de las mujeres al trabajo, usos y abusos en la interpretación de sus contenidos y sistemas de justicia permeados de androcentrismo, lo que impide a las mujeres contar con mecanismos eficientes de tutela de sus derechos humanos.

Esta situación explica que muchas mujeres tengan temor a ser revictimizadas e incluso inculpadas si denuncian el acto de acoso.

Estos temores no son de ninguna manera infundados, si tomamos en cuenta que quienes se han atrevido a denunciarlo, normalmente se les culpa o simplemente en la investigación del caso se suele hacer referencia a su conducta sexual, como un mecanismo de desacreditación que afecta la credibilidad de sus acusaciones.

Sargent plantea, en este sentido, que las mujeres deben preocuparse de estos asuntos sexuales porque la forma como se manejan es crucial para su reputación profesional. Mientras que un hombre puede ser considerado libidinoso porque mezcla sexo y trabajo, ello no implica cuestionamientos en torno a su capacidad y reputación profesional.⁸⁹

El asunto además puede complicarse y la cadena de acontecimientos puede ser llevada hasta el infinito si consideramos otras responsabilidades tangenciales como acusaciones de adulterio. Cuando el hostigamiento se dirige a una mujer casada, la disyuntiva de comentarlo o no al esposo siempre será una Espada de Damocles.

Otro elemento importante a considerar en los efectos, es que quienes se enteren de la situación (y siempre muchos/as se enteran), reaccionarán de diversas maneras y no siempre a favor de las mujeres. Salir con la reputación intacta en un caso de acoso sexual será muy difícil debido al doble estándar de moralidad aplicada a las mujeres.

Con base a las consideraciones antes expresadas el acoso sexual exige reconocerlo en su dimensión real, es decir, como una forma de violencia contra las mujeres que realizado en los centros de trabajo fomenta el desempleo, aumenta la segregación ocupacional y las desigualdades salariales.

⁸⁹ Sargent, Alice. La Gerencia Androgina. Editorial Norma, S.A. Colombia, 1985. Pág. 187.

LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

PRESENTACIÓN

El hostigamiento sexual en el empleo y la docencia es una de las manifestaciones más extendidas de la violencia de *género* contra las mujeres. A pesar su frecuencia y de las consecuencias tanto emocionales como patrimoniales que implica para las mujeres que lo viven, el hostigamiento es muchas veces invisibilizado, disfrazado de galantería o cordialidad y cuando es denunciado, se lo niega o se le minimiza, sosteniéndose que la afectada debería sentirse halagada por haber sido tomada en cuenta por el hostigador.

Pero además, el hostigamiento sexual es una forma de obstaculizar el desarrollo y el acceso de las mujeres a mejores oportunidades educativas y laborales y de mantener su subordinación en una sociedad en la que las oportunidades no está equitativamente distribuidas.

Los acercamientos de contenido sexual no correspondidos por las mujeres, realizados desde la jerarquía formal (por ejemplo, jefe-subordinada, profesor-alumna) o desde la jerarquía simbólica (hombre-mujer), constituye sin duda un abuso de poder y una violación de los derechos humanos de las mujeres.

El Estado costarricense suscribió la Convención para Eliminar Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará) con lo cual ratifica su compromiso de ampliar la protección de los derechos de las humanas, particularmente el derecho humano a vivir una vida sin violencia. La Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia es uno de los mecanismos que tienden a hacer realidad la defensa de este derecho dentro del ordenamiento jurídico nacional.

Esta ley se plantea como objetivo prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, para lo que contiene tanto medidas preventivas como sancionatorias. Establece un conjunto de obligaciones para las instituciones de enseñanza, así como para los espacios laborales, tanto en el ámbito público como en el privado.

Sin duda, todos estos elementos significan un importante aporte para la protección de las mujeres en su trabajo y en las instituciones educativas. No obstante, luego de casi diez años de vigencia, se han hecho evidentes algunos vacíos en los procedimientos de aplicación de ésta ley, especialmente en lo que respecta a la empresa privada. Este reto exige una respuesta por parte de los sectores sociales involucrados, ya que el marco jurídico ofrece el espacio para una verdadera protección que garantice el derecho de todas las mujeres.

El Instituto Nacional de las Mujeres, como ente rector de las políticas públicas destinadas a modificar las situaciones de desigualdad que afecta a las mujeres en Costa Rica, ofrece una reimpresión de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, como instrumento base y, además, complemento, en la tarea de divulgar los derechos y ofrecer a las mujeres una posibilidad más efectiva de exigir su cumplimiento.

Georgina Vargas Pagán
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia

CAPITULO I FUNDAMENTO

Artículo 1 Principios regentes

Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

CAPITULO II OBJETIVO Y DEFINICIONES

Artículo 2 Objetivo

El objetivo de la presente Ley es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.

Artículo 3 Definiciones

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Artículo 4 Manifestaciones del acoso sexual

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

CAPITULO III PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 5 Responsabilidades de prevención

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con

ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

1. Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.

2. Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.

El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

Artículo 6 **Divulgación de la Ley**

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de divulgar el contenido de la presente Ley. La Defensoría de los Habitantes podrá coadyuvar en este proceso.

Artículo 7 **Información sobre denuncias**

Todo patrono estará obligado a informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en su lugar de trabajo, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si se trata de patronos privados.

Para efectos del sector público, se entiende por patrono al superior jerárquico de cada institución.

Artículo 8 **Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

La Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de esta Ley.

Artículo 9 **Deber de los centros educativos**

En todos los centros educativos, se deberá cumplir con lo establecido en los artículos 5, 6 y 8 de la presente Ley.

Artículo 10 **Sanción por incumplimiento**

El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores constituye una falta que se sancionará según su gravedad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 608 y siguientes del Código de Trabajo.

Artículo 11 **Deber de los colegios profesionales**

Los colegios profesionales deberán establecer políticas preventivas y procedimientos de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso u hostigamiento sexual.

CAPITULO IV RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS

Artículo 12 **Responsabilidad del patrono**

Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a

haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la presente Ley.

Artículo 13 **Garantías en la docencia**

En una relación de docencia, el estudiante o la estudiante que haya demostrado ser objeto de hostigamiento tendrá derecho a reclamar, al patrono o jerarca del profesor, la aplicación de las sanciones laborales previstas en esta Ley. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa, como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido en el estado anterior al hostigamiento.

Artículo 14 **Garantía para el denunciante y los testigos**

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.

Artículo 15 **Causales de despido del denunciante**

Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcionalmente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la trabajadora o el trabajador, causa justa para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

Artículo 16 **Denuncias falsas**

Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

Artículo 17 **Cese del contrato laboral**

Si ocurre el hostigamiento sexual, pero en el lugar de trabajo no se ha establecido el procedimiento indicado en el artículo 5 de la presente Ley, o si se incumple, la persona trabajadora podrá dar por terminado el contrato de trabajo, con responsabilidad patronal.

CAPITULO V PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 18 **Competencia de los tribunales de jurisdicción laboral**

Agotados los procedimientos establecidos en el centro del trabajo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales serán competentes para conocerlas.

En las relaciones de docencia, una vez agotados los procedimientos establecidos en el centro educativo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, el estudiante o la

estudiante podrá presentar la denuncia ante los tribunales laborales para que se apliquen las sanciones establecidas en la presente Ley contra la persona acusada de hostigamiento y su patrono, según corresponda.

Artículo 19

Presentación de la demanda

Las personas ofendidas por hostigamiento sexual podrán demandar a quien las hostiga o al patrono o jerarca de éste, en los casos previstos en esta Ley, ante el juez correspondiente, de acuerdo con lo estipulado en el Código de Trabajo.

Artículo 20

Demanda por hostigar a menores

Cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la demanda sus padres, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia.

No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

Artículo 21

Marco legal de la demanda

Presentada la demanda, se procederá conforme a lo estipulado en los artículos 464 y 468 del Código de Trabajo, salvo en lo referente al plazo de la audiencia que el juez conferirá a la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.

Artículo 22

Comparecencia de las partes

Cumplido el plazo para contestar la demanda, el juez convocará a las partes a una comparecencia de conciliación y de pruebas, según se establece en los artículos 474 a 489 del Código de Trabajo.

Artículo 23

Privacidad del juicio

El juez podrá resolver que el juicio se realice en forma privada, total o parcialmente, cuando estime que se pueda afectar la moral o el orden público o cuando perjudique irreparablemente la dignidad de las partes.

Artículo 24

Actuación del juez

Para apreciar la prueba y determinar si la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, el juez deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica, todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida.

CAPITULO VI SANCIONES

Artículo 25

Tipos de sanciones

Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Artículo 26

Derechos de la persona cesante

Cuando la persona hostigada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida por esa causa, tendrá derecho a:

- a) Que se le cancelen las prestaciones correspondientes
- b) Pago de salarios caldos y demás

extremos que el juez determine.

c) Regresar a su puesto, si expresamente lo solicita. Si se trata de un empleado público, podrá optar por la permuta.

Artículo 27 **Despido del hostigador**

Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

Artículo 28 **Indemnización por daño moral**

Cuando, mediante sentencia, se compruebe el hostigamiento, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del Juez de Trabajo.

CAPITULO VII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 29 **Prescripción**

El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo que se estipula en el Título X del Código de Trabajo.

Artículo 30 **Normas supletorias**

Para todo lo que no se regula en la presente Ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán, supletoriamente, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas. Se aplicará el Código Civil cuando no existan normas reguladoras.

Artículo 31 **Ámbitos de aplicación de esta Ley**

La presente Ley se aplicará a las relaciones obrero-patronales de los sectores público y privado.

Artículo 32 **Vigencia**

Rige a partir de su publicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS **Transitorio único**

Lo dispuesto en los artículos 5 y 7 anteriores deberá cumplirse en un plazo de tres meses, contado a partir de la vigencia de la presente Ley.

Comisión Legislativa Plena Segunda:
Aprobado el anterior proyecto el día catorce de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Antonio Alvarez Desanti, Presidente.
Gerardo Humberto Fuentes González,
Secretario.

Asamblea Legislativa. San José, a los treinta días del mes de enero de mil novecientos noventa y cinco.

Comuníquese al Poder Ejecutivo: Alberto F. Cañas, Presidente. Juan Luis Jiménez Succar, Primer Secretario. Mario A. Alvarez G., Segundo Secretario.

Dado en la Presidencia de la República, San José, a los tres días del mes de febrero de mil novecientos noventa y cinco.

Ejecútese y publíquese.

JOSE MARIA FIGUERES OLSEN.

Los Ministros de Justicia y Gracia, Dr. Enrique Castillo Barrantes y de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Farid Ayales Esna.

MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**Manifestaciones de violencia física hacia la trabajadora en el ámbito laboral**

Un superior o un colega:

La abofetea, la golpea, etc.

La pone a hacer tareas que afectan su salud

La pellizca

La empuja

La obliga a trabajar horas extra sin justificación

No la deja descansar o le interrumpe innecesariamente tales períodos

No la deja ingerir alimentos, o la interrumpe cuando está comiendo

No le permite ir al servicio

No respeta el síndrome premenstrual de la trabajadora

En la empresa:

Se le somete a exámenes médicos con el ánimo de saber, si está o no embarazada

No se le brinda el equipo de salud ocupacional

Manifestaciones de violencia sexual hacia la trabajadora en el ámbito laboral

Un superior o un colega:

La trata como mero objeto sexual

Exige actividades sexuales a cambio de beneficios o de conservar el puesto

Presiona para tener relaciones sexuales

Le exige vestirse de manera provocativa

La somete a revisiones físicas por personas que no son de su mismo sexo

Le presta una atención no bienvenida, con connotaciones sexuales

Genera acercamiento o presión de naturaleza física o verbal que ella no desea

Le impone requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder

Le hace bromas o comentarios con tendencias sexuales

Realiza acercamientos con connotaciones sexuales indeseadas de parte de quien los recibe

Manifestaciones de violencia emocional y psicológica contra la trabajadora en el ámbito laboral

Un superior o colega:

Se burla del trabajo realizado

Se muestra indiferente respecto al trabajo realizado

La llama vaga y mala trabajadora

La insulta

La culpabiliza de todos los errores en el trabajo

La llama “inepta” e “inútil”

La critica y la regaña en público

Le grita

La controla en todo su trabajo

Le pone metas a lograr y la descalifica si no las logra

La excluye de posibilidades de ascenso o capacitación

No le permite ir al baño las veces que necesita

Hace reconocimientos a terceras personas para humillarla
Le hace preguntas tendientes a saber si está embarazada o no
Le pregunta si piensa tener familia
Le cuestiona si está casada o tiene pareja sentimental, o si tiene responsabilidades familiares
La vigila constantemente
Le vigila la correspondencia
Cuestiona su honra sexual
La encasilla en estereotipos femeninos
Invisibiliza su trabajo
La hostiga
La pone a competir
Le prohíbe hablar con sus compañeras
La obliga a culpabilizar a sus compañeras
La aísla
Organiza la empresa con “categorías “ de trabajadoras, creando competencia entre ellas
Usa detector de mentiras

Manifestaciones de violencia patrimonial contra la trabajadora en el ámbito laboral

Se le atrasa el salario
No le pagan las horas extras
No le pagan las incapacidades
No se le reconoce antigüedad
No se le pagan vacaciones
No se le paga aguinaldo
Se le reduce salarialmente el período de lactancia
No se le dan los instrumentos para realizar su trabajo
Se le hacen retenciones de comisiones, beneficios, etc.
No se hacen cargo de la pérdida o daño de sus bienes
Hay atraso de los aumentos

ANEXO 11

Lea los casos adjuntos y de una recomendación, elaborada en grupo, de cómo solucionarlos

Grupo1: Caso de Marta Rodríguez

Marta Rodríguez acaba de ser nombrada como jefa de cuadrilla, ya que ha cumplido con todos los requisitos de la Dirección Administrativa de Recursos Humanos.

En su primer día de trabajo Marta se encuentra que el uniforme no es cómodo para ella porque el tiro del pantalón –el cual está hecho para varones- no se ajusta a su anatomía, la blusa de su talla no está prevista para usarla cómodamente, por lo que debe utilizar una talla más grande y no existen zapatos disponibles en la Institución para su talla.

En su primera reunión con el personal, algunos cuestionaron su nombramiento en forma directa y ella luego se enteró de que algunos compañeros lo cuestionaron en la Dirección Administrativa de Recursos Humanos.

En una ocasión, ella le giró una orden a uno de los subalternos y éste se negó a cumplirla aduciendo que no acataba órdenes de una mujer. Dicho trabajador acudió a la jefatura superior para solicitar su traslado de puesto, de tal forma que pudiera estar supeditado a una jefatura hombre, ante lo cual la jefatura accedió, transfiriendo de inmediato al empleado a otra dependencia.

La actitud del funcionario empezó a reflejarse en el resto de la cuadrilla a cargo de Marta, con acciones tales como: el no acatamiento de órdenes, lentitud a la hora de realizar las tareas asignadas, no aplicación de las medidas de seguridad ocupacional, no utilización de los equipos de protección en el trabajo, entre otras.

Marta acude a la instancia correspondiente en busca de ayuda.

¿Cómo resolvería usted el caso?

Grupo2: Empresa OFILIM

Ener es una trabajadora miscelánea de la Empresa OFILIM S.A, la cual es contratada para realizar limpieza en oficinas de instituciones y empresas. Cuenta actualmente con 26 años, tiene dos hijos y vive en Alajuelita. Ella siempre se ha caracterizado por vestir de una manera muy moderna.

En los últimos meses Ever junto con otras compañeras de trabajo, fueron enviadas a laborar para la Empresa "Horizontes del Norte". Luego de unas semanas Ever comenzó a recibir mucha atención de un funcionario de esta empresa. El caso se trataba de comentarios irrespetuosos sobre su vestimenta y apariencia física, llegando hasta acercamientos corporales no deseados y rechazados por ella. Lo anterior provocó en Ever malestar y temor por lo que se anima y pone la queja ante el gerente de OFILIM S.A quién solicita a Horizontes del Norte se tomen las medidas correspondientes del caso.

Horizontes del Norte, inicia un procedimiento, en el cual se determinó que existía otra persona la cuál también había sufrido una situación similar con el mismo trabajador. Por considerarse que la falta no causó efectos graves a las víctimas, se recomendó aplicar una sanción menor que consistía en una prevención escrita al trabajador con copia al expediente.

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo le da seguimiento al caso y encuentra que hubo un incumplimiento de parte de la jefatura para sancionar al trabajador en el tiempo estipulado, que es de un mes luego de recibido el informe de investigación. Se procedió a solicitar a la jefatura superior de este jefe (que no sancionó) las medidas disciplinarias del caso.

Grupo 3: Caso de Amanda

Una jefatura que acostumbra salir con subalternas. El caso fue muy peculiar porque el señor convenció a Amanda para que lo acompañara a una gira de trabajo, a lo que ella accedió. Posteriormente, ella también accedió a salir con su jefe fuera del horario de trabajo en algunas ocasiones, sin embargo, en determinado momento la funcionaria le dijo al señor que ya no quería seguir saliendo con él.

A partir de ese momento, el jefe comenzó un hostigamiento con frases y miradas, llegando a amenazas tácitas y expresas sobre sus condiciones de trabajo, como por ejemplo que no le iba a realizar un ascenso que antes había solicitado Amanda. Además llegó incluso ha trasladarla físicamente a otro sitio muy apartado del resto de las y los compañeros.

Luego de la investigación se determinó que aunque hubo hostigamiento sexual, hubo un compromiso expreso de la jefatura de cambiar su actitud con respecto al trato de la subalterna que puso la queja y con respecto a no invitar a salir a otras subalternas. A solicitud de Amanda a este señor no se le sancionó sino que hubo una llamada de atención de parte del Director, quedando el caso debidamente documentado, lo que permitió crear un indicio por si se presentaba otra situación similar de parte de éste jefe.

Grupo 4: Caso de Carol

El caso de Carol que en varias ocasiones su jefatura, la molestaba ya fuera cuando ella entraba a su oficina a entregarle algún documento, el señor cerraba la puerta y ella debía forcejear para que la dejara salir. Además el señor acostumbraba llegar por detrás y abrazarla tocándole las piernas y otras parte de su cuerpo; diciéndole frases de naturaleza sexual y ofensivas, o bien le dejaba mensajes sobre el escritorio, todo esto ocurría en privado. A pesar que Carol en varias ocasiones le había hecho saber del disgusto que le ocasionaba estos actos.

Carol, comenzó a mostrar estados de ánimo negativos, que fueron observados por dos de sus compañeras de labores, con manifestaciones como ansiedad, tensión, impotencia, vergüenza; todo lo cual afectó su desempeño laboral. Esta actitud de acoso el jefe también la tenía con otras dos personas, también de la misma dependencia. Luego de que Amanda puso la denuncia recibió varias solicitudes e incluso amenazas de jefaturas superiores, para que la quitara, sin embargo no lo hizo, y este jefe fue despedido sin responsabilidad patronal después de 20 años de trabajo.

TRANSPARENCIA 9

Discriminación Indirecta o por resultado

Medidas formalmente neutras que resultan desfavorables para las personas de uno de los sexos al tratar igual a lo que es diferente.⁹⁰

TRANSPARENCIA 10

Violencia Física.

Acción u omisión que arriesga o daña la integridad corporal de una persona

Violencia Emocional y Psicológica

Acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Violencia Sexual

Acción que obliga a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la

voluntad personal. Igualmente, se considerará violencia sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

Violencia Patrimonial

Acción u omisión que implica daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de alguna de las personas mencionadas en el inciso a) anterior.

Definiciones de la Ley contra la Violencia Doméstica

TRANSPARENCIA 11

Ambiente Hostil

Se crea cuando la conducta de una persona tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de otra persona o cuando crea un ambiente de trabajo desfavorable, intimidante u ofensivo.

Discriminación

Toda distinción, exclusión o restricción basada en la edad, sexo, grupo étnico, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, aspecto físico o situación económica que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de un derecho. Por lo tanto, será discriminatorio todo trato que tenga por resultado la desigualdad entre dos personas, en igualdad de condiciones.

Hostigamiento o Acoso

Es el acto de perseguir, fastidiar o importunar a una persona quien considera dicha actitud como ofensiva y que atenta contra su dignidad, decoro e integridad física, psicológica, emocional y económica. Cuando esto ocurre en razón de su sexo se da la figura de hostigamiento sexual el cual puede manifestarse de diversas formas que van desde: insinuaciones no verbales, expresiones verbales, hasta llegar al contacto físico de carácter sexual.

TRANSPARENCIA 12

Acoso Sexual

*Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

⁹⁰ Jiménez Sandoval, Rodrigo ; Fernández Pachecho, Janina. Derechos Laborales de las Mujeres, un análisis comparado para América Central y Panamá. OIT. ILANUD.2001.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Características del Acoso Sexual

- Implica la solicitud de favores sexuales para el otorgamiento de un beneficio
- Se da la presencia de daños o amenazas, si no se aceptan las solicitudes
- La conducta de la persona agredida respecto de su agresor es importante para determinar la existencia del acoso sexual
- Se busca demostrar superioridad con la conducta hostigadora
- Los actos constitutivos de hostigamiento son premeditados

* Ley 7476 contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

GLOSARIO

Acción afirmativa Acción positiva: Es el establecimiento de medidas temporales que, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades en la práctica, permitan mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios.

Medidas especiales, de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, las cuales no se considerarán discriminación conforme la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Costa Rica en 1984.

Androcentrismo “Consiste en ver el mundo desde lo masculino, tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano”.⁹¹

Asimetría Ausencia de igualdad de oportunidades y derechos entre dos personas.

Dicotomismo Consiste en tratar a los sexos como diametralmente opuestos y no con características semejantes.

Derechos Humanos “Todo ser humano, tiene derecho a la vida, la libertad y la seguridad de su persona, a pago igual por trabajo igual, a un nivel adecuado de salud y bienestar, a la educación, a estar libre de la esclavitud y a protección igual de la ley”.

Discriminación Diferenciación en el trato que se aplica a un grupo determinado por sus característica –género, edad, clase social, grupo étnico de procedencia, discapacidad, sexo, raza, religión, preferencia sexual, etc.- y que le resta oportunidades de acceso a la educación, al empleo y a las esferas del poder.

Diversidad Reconocimiento de que los seres humanos y humanas poseen diferentes características, pero que se debe tratar y valorar con equidad y respeto sin importar el sexo, edad, religión, capacidad, grupo étnico, origen social, situación económica, raza, color, idioma, opiniones políticas, nacimiento o cualquier otra condición. Lo anterior implica promover relaciones iguales de poder, la promoción y el respeto a las diferencias, la eliminación de estereotipos promover la igualdad de trato y el respeto por los derechos humanos.

⁹¹ Facio, Alda. Cuando el Género Suena Cambios Trae. ILANUD. 1992.

División sexual del trabajo Es el reparto social de tareas en función del sexo. “En la medida en que las actividades laborales de hombres y mujeres en una sociedad –tanto dentro como fuera del hogar y la familia- están segregadas según el sexo” (Janet Saltzman).⁹²

Empoderamiento “Es el proceso personal y colectivo de ir descubriendo el valor intrínseco de una (o) misma (o) y a cada ser viviente y la consecuente adquisición de habilidades basadas en ese descubrimiento.”⁹³

Equidad Tratamiento imparcial o justo a las personas sin consideración de sexo, clase social, etnia o preferencia sexual. No debe confundirse con igualdad, pues mientras equidad hace referencia a un trato más justo, igualdad se refiere a un trato paritario.

Estereotipo Son clasificaciones falsas basadas en valoraciones sociales construidas por las estructuras de poder para mantener el dominio sobre un sector social, estructurando la creencia de que todos los miembros de determinado colectivo tienen las mismas características. De esta manera se encasillan los comportamientos, actitudes y valores de las mujeres, con lo cual se incide en el goce y disfrute de sus derechos humanos.

Feminismo Conjunto de teorías y prácticas políticas que defiende el reconocimiento de los derechos de las mujeres y luchan por su igualdad respecto al varón.

Feminización Proceso por medio del cual la sociedad enseña las características y roles asignados al género femenino, actuando desde las instituciones educativas, religiones, medios de comunicación, la familia y otras. De los dos géneros reconocidos socialmente es el menos valorado y por ende el que se le otorga menos poder.

Formas del poder Coercitivo: amenaza de sanciones. Basado en la fuerza. Manipulativo: afectada no se percata. De influencia: afectada acepta lo requerido. Basado en la autoridad: reconocimiento de la capacidad de otro para imponerla (admiración y estima).

Género Conjunto de pautas de conducta asignadas a cada sexo en las diferentes culturas. Se usa para demarcar las diferencias socioculturales que existen entre mujeres y varones en determinados períodos históricos y culturales que son impuestas por determinados sistemas de organización política, económica, cultural y social, y son por tanto modificables.

Ginopia Imposibilidad de ver lo femenino o de aceptar la existencia autónoma de personas del sexo femenino.

Igualdad Constituye un derecho recogido en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos y en el artículo 33 de la Constitución Política Costarricense que reza: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. “La igualdad significa tener las mismas oportunidades. En este punto la igualdad es un piso a partir del cual las mujeres pueden ser reconocidas como iguales y ser tratadas normativamente como iguales no en el sentido de identidad sino en el sentido axiológico: ... Es el principio de la igual valía de las personas, que es uno de los derechos humanos universales fundantes.” (Lagarde, 1996: 207).

⁹² Amorós Celia, Directora. 1995. 10 palabras claves sobre mujer. Editorial Verbo Divino, Pamplona.

⁹³ Facio, Alda. Léxico Básico Para la Comprensión de los Derechos Humanos de las Mujeres. San José: Programa Mujer, Justicia y Género, 1993.

Igualdad de género La igualdad, establece una relación recíproca de equivalencia entre individuos que son diferentes. La perspectiva patriarcal y androcéntrica toma al varón como lo humano por excelencia y, partiendo de esta premisa, la diferencia de género es definida necesariamente como algo negativo e inferior.

Jerarquía de las leyes No todas las leyes tienen el mismo rango, existe una categorización en donde las normas internacionales de protección de los derechos humanos ocupan el rango superior.

Masculinización Proceso por medio del cual la sociedad enseña las características y roles asignados al masculino, actuando desde las instituciones educativas, religiones, medios de comunicación, la familia y otras. Es el género más valorado y se le otorga mayor poder que a las mujeres.

Misoginia Odio o desprecio a lo femenino.

Neutra al género Es objetivo, no tiene sesgos de género. Tiene el propósito de reconocer las desigualdades y los privilegios y equiparar las condiciones entre ambos sexos.

No Discriminación La eliminación de toda distinción, exclusión o restricciones basada en el sexo, edad, preferencia sexual, discapacidad, religión, etc., que tenga por objeto o resultado el menoscabar o anular el reconocimiento goce, o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales relacionadas con la administración de los recursos humanos.

Paradigma Es la forma en que una persona percibe, entiende e interpreta el mundo que lo rodea; es un mapa o estructura mental.

Patriarcado “Sistema jerárquico de relaciones sociales, políticas y económicas que, tomando como excusa una diferencia biológica sexual y su significado genérico, establece, reproduce y mantiene al hombre como parámetro de la humanidad otorgándole una serie de privilegios e institucionalizando el dominio masculino sobre las mujeres. Esta opresión se manifiesta de diferentes maneras en distintas sociedades en todos los ámbitos en que se desarrolla la vida y se entrelaza con otros factores como la preferencia sexual, la edad, la etnia la clase, la religión la discapacidad. Aunque existan otras relaciones opresivas entre los hombres y algunas mujeres y algunas mujeres opresoras con poderes y privilegios, el fin último del sistema patriarcal es la manutención y perpetuación de la superioridad y el poder masculino sobre las mujeres”⁹⁴.

Perspectiva de género Entendemos la inclusión de las múltiples formas de subordinación y discriminación que frente a los hombres experimentamos las mujeres de distintas edades, etnias o razas, condiciones socioeconómicas, discapacidades, preferencias sexuales, ubicaciones geográficas, etc., dando lugar a una diversidad entre las mujeres, que influye en la manera en que experimentan la mencionada subordinación y discriminación.

Prejuicio Juzgar las cosas antes del tiempo oportuno o sin tener de ellas cabal conocimiento.

Sesgo de género Desviado y tendencioso con el propósito de mantener desigualdades y privilegios para el sexo dominante.

Sexo Características con las cuales se nace. Se pertenece al sexo femenino o al sexo masculino dependiendo de la forma y funciones de los órganos sexuales.

⁹⁴ Camacho, R. Op.Cit. Manual Caminado Hacia la Igualdad Real. .30-31 .

Sexismo “Consiste en la creencia, compartida por ambos sexos y fundamentada en una serie de mitos y estereotipos, de la superioridad del sexo masculino. Esa creencia resulta en una serie de privilegios para los hombres considerados superiores y mantiene al sexo femenino al servicio del masculino, situación que se logra haciendo creer al sexo subordinado que ésta es su función “natural”, y única.”⁹⁵

Sistema sexo – género Ubicación de los seres humanos en dos sexos diferentes que implica un proceso de aprendizaje diferenciado para cada sexo.

Sistema patriarcal Sistema que se origina en la familia dominada por el padre, estructura reproducida en todo el orden social, económico, cultural, religioso y político, mantenida por el conjunto de instituciones de la sociedad y que determina que las mujeres estén subordinadas por los hombres.⁹⁶

Socialización Proceso mediante el cual las mujeres y los hombres aprenden los patrones de conducta que son aceptados, obligados, permitidos y prohibidos en una sociedad determinada. Algunas instancias que se encargan de ese proceso son: la familia, la educación, las religiones, los medios de comunicación social, las creencias, el folklore, las tradiciones, el trabajo, las asociaciones y grupos de iguales, las leyes y otros.

Subordinación Sujetar a una persona a la dependencia de otra, en tanto son consideradas como inferiores en cuanto a importancia o posición jerárquica.

Valoración del trabajo La división sexual del trabajo se traduce en la mayor parte de las sociedades en una jerarquización en cuanto a la valoración social y económica otorgada a las funciones que unas y otros desempeñan, valoración que se realiza en perjuicio de las mujeres y que se traduce en una manifiesta desigualdad entre ambos sexos.

Violencia de género De conformidad con el artículo primero de la Convención, la violencia contra la mujer incluye cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

⁹⁵ Facio, Alda. Cuando el Género Suena Cambios Trae. ILANUD. 1992.

⁹⁶ Facio, Alda. Cuando el Género Suena Cambios Trae. ILANUD. 1992.

