



**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Proyecto "Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de  
Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina –

**Brechas en los derechos laborales  
de las mujeres en América Central**

*Janina Fernández-Pacheco*

*2003*

# INDICE

Introducción	5
<b>1. Definición del Derecho y sus componentes desde la perspectiva sintetizadora de género</b>	<b>9</b>
1.1 Influencia del componente formal normativo en el componente político cultural	10
1.2 Influencia del componente político cultural en el componente formal normativo	11
1.3 Influencia del componente estructural en el componente político cultural.	12
1.4 Influencia del componente político cultural en el componente estructural.	12
1.5 Discriminación horizontal y vertical, directa e indirecta en el derecho laboral	14
1.6 El principio de igualdad ante la ley	15
<b>2. La pesquisa desde la perspectiva de género en las relaciones laborales.</b>	<b>17</b>
2.1 La perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo sobre la participación y la situación de las mujeres en el mundo del trabajo	23
2.2 América Latina: Tendencias generales en la participación laboral de las mujeres	24
2.3 América Central: Tendencias específicas de la participación laboral de las mujeres	27
2.3.1 La tasa de participación de las mujeres en la actividad económica se incrementa	27
2.3.2 La participación de las mujeres en el sector informal	28
2.3.3 La brecha de ingresos disminuye a nivel general, pero se acentúa para las mujeres que trabajan en el sector informal	29
2.3.4 Las brechas por sexo en las tasas de desempleo	32
<b>3. La respuesta de la OIT: La agenda del Trabajo Decente</b>	<b>36</b>
3.1 La promoción y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	37

<b>4. Las relaciones de trabajo desde la perspectiva de género</b>	<b>39</b>
<b>4.1 Los problemas más frecuentes en las relaciones de trabajo desde el análisis de género</b>	<b>41</b>
<b>4.1.1 Opiniones y percepciones de interlocutores sociales entrevistados sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales</b>	<b>44</b>
<b>4.1.2 Las opiniones de hombres y mujeres trabajadores de empresa sobre los problemas más frecuentes</b>	<b>45</b>
<b>4.1.3 Las opiniones de los y las sindicalistas sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales</b>	<b>47</b>
<b>4.1.4 Las opiniones de jefes o gerentes de recursos humanos y/o personal de empresas de maquila textil sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales</b>	<b>50</b>
<b>4.1.5 Las opiniones de jueces de lo laboral, magistrados de lo laboral y funcionarios de los ministerios de trabajo sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales</b>	<b>52</b>
<b>4.1.6 Las opiniones de docentes universitarios de Derecho Laboral sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales</b>	<b>54</b>
<b>4.2 Conocimiento y uso de los Convenios Internacionales y los derechos laborales vigentes en sus países</b>	<b>55</b>
<b>4.2.1 El conocimiento de las y los trabajadores</b>	<b>55</b>
<b>4.2.2 El conocimiento de los y los líderes sindicales</b>	<b>56</b>
<b>4.2.3 El conocimiento de los jefes y gerentes de recursos humanos y/o de personal de las empresas</b>	<b>56</b>
<b>4.2.4 La opinión de jueces, juezas, magistrados y funcionarios de los ministerios de trabajo sobre las Normas Internacionales de Trabajo y las leyes laborales existentes en sus países</b>	<b>57</b>
<b>4.2.5 La opinión de los docentes universitarios de Derecho Laboral, sobre las Normas Internacionales de Trabajo y las leyes laborales existentes en sus países</b>	<b>57</b>
<b>4.3 La prioridad que otorgan los actores entrevistados a los derechos laborales</b>	<b>58</b>
<b>4.4 Obstáculos más importantes en opinión de la población entrevistada para el goce de los derechos laborales de las mujeres</b>	<b>61</b>
<b>4.5 Opiniones de los actores entrevistados sobre la influencia de los prejuicios y estereotipos a la hora de demandar el cumplimiento de las leyes y a la hora de impartir justicia</b>	<b>63</b>
<b>5. A modo de conclusión: La utilidad del análisis cualitativo de las opiniones y percepciones de los actores sociales</b>	<b>64</b>
Anexo 1	65
Anexo 2	66
Bibliografía	69

## INDICE DE TABLAS

América Central y Panamá: Tasa de participación femenina en la actividad económica Año 2000	27
Centro América: Países seleccionados Relación entre ingresos Promedio mujeres/hombres por hora en los sectores no agrícolas 1990-2000 (relación mujeres/hombres)	29
Relación entre ingresos promedio mujer/hombre por hora según tramos de edad en los sectores no agrícolas (formal e informal) ( año 2000 para Costa Rica, resto de países año:1999 )	30
América Central: población femenina con más de 13 años de estudio por zona urbana y rural en 1999	32
América Central, Panamá y República Dominicana, países seleccionados desempleo por sexo 1990-2001 (tasas anuales)	34
América Central y Panamá: Convenios de la OIT ratificados por los países/ por convenio, país y fecha de ratificación	38
Centroamérica y Panamá: Opiniones de las y los trabajadores entrevistados sobre los problemas más frecuentes en las relaciones obrero patronales	45
Centroamérica y Panamá: Percepciones de trabajadores de la industria de la maquila sobre quienes generan o protagonizan problemas laborales en relación con cada una de las categorías definidas	46
Centroamérica y Panamá: Opiniones de los sindicalistas sobre los problemas más frecuentes en las relaciones obrero-patronales	47
Centroamérica y Panamá: Jefaturas de hogar femeninas. Años seleccionados 1999-2000	49
Centroamérica y Panamá: Opiniones de los jefes o gerentes de recursos humanos y/o personal sobre los problemas más frecuentes en las relaciones obrero-patronales	50
Centroamérica y Panamá: Opiniones de las y los funcionarios de los sistemas judiciales y de los Ministerios de Trabajo (jueces laborales, magistrados de lo laboral, funcionarios ministerios de trabajo ) sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales	52
Centroamérica y Panamá: Opiniones de las y los docentes universitarios sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales	54
Centroamérica y Panamá, Mujeres: Opiniones sobre la prioridad que tienen los distintos derechos laborales. En porcentajes	58
Centroamérica y Panamá, Hombres Prioridad que otorgan los operadores jurídicos y los líderes sindicales a los derechos laborales para las Mujeres.	60
Centroamérica y Panamá: Opiniones de las mujeres y hombres entrevistados sobre los obstáculos más importantes para el goce de los derechos laborales de las mujeres porcentajes	62
América Central y Panamá: Opiniones de las mujeres y hombres entrevistados sobre la existencia de prejuicios para acceder a la justicia laboral	63
ANEXO 1 Relación entre ingresos promedio mujer/hombre por hora según tramos de edad en los sectores no agrícolas. 1990-2000 (relación mujeres/hombres)	65
Anexo 2: Distribución de la muestra por categoría de entrevistados y país	68
Anexo 2: Distribución de la muestra por categoría de entrevistados y por sexo	68

## **Introducción**

*En los últimos quince años se han dado en América Central un conjunto de nuevas leyes y reformas de leyes ya existentes que forman parte de un proceso para garantizar la igualdad entre los géneros. Muchas de esas nuevas leyes o la reforma de leyes previamente existentes se relaciona con la ratificación de Convenios y Convenciones internacionales.*

*No obstante este esfuerzo de los Estados Nacionales para garantizar la igualdad formal de derechos, persisten problemas de desigualdad real entre mujeres y hombres que se relacionan por un lado con la falta de procedimientos adecuados, oportunos y específicos para aplicar a nivel nacional los derechos contemplados en las convenciones internacionales y por otro lado con los problemas de falta de reglamentación e incipiente experiencia en la interpretación de las nuevas leyes, desde una perspectiva de género.*

*En lo relativo a la igualdad entre los géneros en el derecho laboral, varias de las legislaciones de América Central contienen todavía concepciones proteccionistas que dificultan el pleno desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo. La legislación laboral muestra también importantes déficits, en relación con las condiciones del trabajo doméstico, del trabajo a domicilio, del trabajo agrícola, el trabajo en empresas de maquila, que deberían ser objeto de una regulación expresa, así como el problema reiterativo del hostigamiento sexual en el trabajo.*

*Para quienes concebimos la realidad del sistema jurídico, como una realidad en movimiento y por lo tanto en continuo proceso de transformación, resulta igualmente importante la existencia de leyes como la aplicación, interpretación y uso que se hace de las mismas.*

*Al analizar la realidad del sistema jurídico en cualquiera de sus componentes: formal, estructural y político cultural, debemos partir del papel activo que desempeñan los sujetos sociales a nivel objetivo, el accionar sobre los hechos, y a nivel subjetivo, el accionar consciente o inconsciente desde los valores, estereotipos, prejuicios e ideología.*

*En este documento hemos querido entender el tiempo presente, o dicho de otra forma "el estado de la cuestión", en términos no solo de la igualdad formal, sino de las oportunidades y obstáculos que existen para avanzar hacia la igualdad real.*

*En este sentido debe considerarse que los cuerpos de leyes existentes en un país, forman parte de las políticas del Estado a las que corresponden "objetivos" institucionales de los diversos aparatos de Estado encargados de promover y velar por el cumplimiento de la legislación vigente.*

*Pero el problema no se resuelve sustantivamente ahí: la existencia de una ley o de una política al ser acatada, ejecutada u omitida de hecho, por las instituciones del Estado, y por las instituciones de la sociedad civil; sufre desnaturalizaciones, interpretaciones casuísticas o simplemente no se aplica. Esta situación se facilita cuando la política de gobierno y las leyes que la sustentan han sido formuladas en una forma ambigua y/ o muy general y cuando las personas beneficiarias de esas leyes no demandan su cumplimiento.*

*En el caso de la promulgación de leyes (que son un primer resultado de la concreción de una política o de parte de la misma), se presentan mínimamente cuatro tipos de problemas:*

*-En general esas leyes relativas a la discriminación de la mujer, no están reglamentadas y por tanto no cuentan con procedimientos específicos para su aplicación. Esta reglamentación debe ser hecha por instituciones del Poder Ejecutivo, tales como Ministerios de Justicia, de Trabajo, de Salud, etc.*

*-Y aquí aparece un segundo problema: la redacción y el contenido de los Reglamentos para aplicar la ley. Porque no sería sorprendente, que lo que el legislador escribió con la mano, al reglamentarlo se borre con el codo, con la indeseable consecuencia de que ley termina siendo una declaración de buenas intenciones, "letra muerta", por la complejidad de su aplicabilidad.*

*-El tercer problema está relacionado con la interpretación que den funcionarios de las instituciones que velan por esas leyes, abogados y judicaturas al contenido y "espíritu" de las mismas, y esta dimensión se relaciona tanto con el componente estructural, como con el componente político-cultural, de la ejecución de las leyes. Muchas denuncias sobre irregularidades laborales, tales como los despidos por embarazo, mueren en las "ventanillas" de recepción de denuncias.*

*-Un cuarto problema se relaciona con el hecho de que las leyes adquieren vigencia en el tejido social, en la medida que se conocen, se esgrimen y se aplican y por eso resulta importante conocer las opiniones de los diferentes actores sociales sobre los principales*

*problemas para que las mujeres sean sujetas de pleno derecho en las relaciones laborales.*

*En este documento se ha seguido la siguiente secuencia para analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral:*

**a)** *En la primera sección se ofrece un análisis desde la perspectiva de género sobre los diferentes componentes del Derecho y las interrelaciones e influencias que existen entre un componente y otro y que adquieren concreción en la aplicación de la legislación existente.*

**b)** *Ligado al punto anterior se hace una breve reflexión sobre la discriminación horizontal, la discriminación vertical, tanto visibles como invisibles y el principio de igualdad ante la ley.*

**c)** *En la segunda sección del trabajo, se incursiona en forma directa en lo que hemos llamado "la pesquisa" desde la perspectiva de género en las relaciones laborales. Esta pesquisa tiene varios niveles de desagregación: por una parte analiza con base en datos generados por la OIT y otras instituciones del Sistema de Naciones Unidas, las tendencias más relevantes del empleo de las mujeres, tanto a nivel general de América Latina con base en los estudios hechos por Laís Abramo y publicados en Panorama Laboral, como a un nivel más específico de América Central. El complejo conglomerado de problemas en los que está inmersa la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, en una región con altos niveles de pobreza como América Central que transita, en algunos de sus países hacia el fortalecimiento de regímenes democráticos, es un desafío para el que no bastan las "recetas económicas", sino que requiere de un sustrato ético y de real compromiso con los derechos humanos. Ese sustrato lo ofrece la agenda para el trabajo decente que impulsa decididamente la OIT en los países.*

**d)** *En la tercera sección del trabajo se presentan los resultados de la investigación exploratoria realizada, por medio de 495 entrevistas a profundidad realizadas en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá a: trabajadores y trabajadoras de la maquila, jueces, juezas, magistrados y funcionarios a cargo del área legal en los Ministerios de Trabajo, jefes y jefas de personal de empresas, líderes sindicales de ambos sexos y docentes universitarios de derecho laboral de las diferentes Universidades de la región.*

*El objetivo de la investigación exploratoria fue: conocer las opiniones y percepciones de hombres y mujeres de diferentes estratos sociales, de diferentes experiencias ocupacionales y de diferente nivel educativo sobre los principales problemas de las mujeres en las relaciones de trabajo, el conocimiento que tiene los entrevistados de las leyes laborales y los Convenios de la OIT, las prioridades que otorgan a los diferentes derechos laborales, los principales obstáculos que identifican para el disfrute de los derechos laborales por parte de las mujeres y finalmente las opiniones de los entrevistados sobre la influencia que tienen los prejuicios y los estereotipos a la hora de demandar el cumplimiento de las leyes y de impartir justicia.*

*Las respuestas recogidas, sistematizadas y analizadas en este sondeo de opinión, permiten establecer algunas tendencias sobre la valoración que hacen hombres y mujeres del trabajo femenino y asimismo permiten un acercamiento al sustrato de valores político-culturales que contextualizan las condiciones en que participan las mujeres en el mercado de trabajo. Los datos fueron recogidos entre fines del año 2000 hasta principios del 2001, por 6 abogadas laboristas y 1 abogado, todos ellos expertos conocedores de la legislación laboral en sus países y todos ellos con un compromiso incuestionable con la igualdad entre los géneros.*

*e) En la última sección se presenta una breve conclusión del trabajo, porque en las diferentes secciones se van ofreciendo distintas conclusiones, que no se consideró pertinente reiterar. Inmediatamente después se presentan dos Anexos: uno con un Cuadro estadístico sobre la brecha de ingresos promedio entre hombres y mujeres y un segundo Anexo en el que se sintetiza la metodología utilizada en la investigación exploratoria.*

*Para concluir esta Introducción, deseo dejar constancia de mi agradecimiento a las muy pertinentes y rigurosas observaciones hechas por María Elena Valenzuela, colega chilena, experta en género y empleo. Su oportuna intervención, me permitió volver sobre los borradores del trabajo para tratar de darle mayor coherencia al contenido.*

*janina fernández-pacheco*

*Costa Rica  
Octubre 2002*



## **1. El punto de partida: Definición del Derecho y sus componentes desde la perspectiva sintetizadora de género<sup>1</sup>**

La definición tradicional y vigente de qué es el derecho, tiene un componente sustantivo y un componente estructural. El componente sustantivo alude al sistema de normas legales escritas y formalmente promulgadas por los sistemas jurídicos y políticos de los estados nacionales. El componente estructural alude a las instituciones que crean, interpretan, aplican y tutelan esas normas. Alude también a la interpretación y aplicación de las leyes por parte de legisladores, Cortes de Justicia, instituciones facultadas para velar por el cumplimiento de esas leyes como los Ministerios de Trabajo, y otras instituciones de gobierno al seleccionar, combinar, aplicar e interpretar las leyes promulgadas frente a situaciones específicas de los ciudadanos protegidos por esas leyes.

Alda Facio <sup>2</sup> jurista costarricense, incluye un tercer componente político cultural, entendido como el contenido y significado que se le va dando a la ley por medio de la doctrina jurídica, las costumbres, actitudes, tradiciones y conocimiento que la gente tenga de la ley, así como el uso que la gente haga de las leyes existentes, de las que en la vida diaria siguen vigentes aunque hayan sido derogadas y de las relaciones entre las leyes escritas y no escritas.

Entre los tres componentes: sustantivo, estructural y político cultural existe una interacción dialéctica que se concreta idealmente en los avances, pero puede ser también en los retrocesos, de las leyes que tutelan derechos.

En esta interacción dialéctica actúan, tanto los contenidos sustantivos de las leyes ( lo que la ley regula ), así como la interpretación y procedimientos administrativo- judiciales para que esas leyes se cumplan y los valores, creencias, costumbres, tradiciones e ideología dominante en un pueblo.

Comprender que aunque es imprescindible no es suficiente, el hecho de que existan leyes que tutelen el derecho de las mujeres a no ser discriminadas, es un buen punto de partida para el desarrollo de cursos de acción tendientes a superar la asimetría y las desigualdades entre los géneros.

---

<sup>1</sup> Este análisis se presenta en forma más desarrollada en el libro de Fernández Janina, Incorporación de la perspectiva de género en proyectos de interés social, Programa Mujer, Justicia y Género, ILANUD, 1999

<sup>2</sup> Facio Alda, Cuando el Género suena cambios trae, 1992, Instituto de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente, San José, Costa Rica.

Todo tipo de exclusión es mutilante para quien la sufre, pero estas exclusiones son más difíciles de superar cuando su origen está relacionado con las creencias, los valores, la historia y la cultura de una sociedad. Es ya un terreno ganado la aceptación de que las distintas formas de exclusión social, económica y política de las mujeres, así como la de las etnias, y las minorías son consecuencia de determinados desarrollos históricos y socio culturales que adquieren concreción a nivel político y jurídico. A este tipo de organización social, basada en la supremacía de hecho de un género sobre otro se la conoce como "patriarcado", pero sería absolutamente maniqueísta creer que el patriarcado - con su enorme complejidad - alude únicamente a la dominación de los hombres sobre las mujeres. No es así, existe dominación patriarcal de mujeres sobre mujeres (madres sobre hijas, hermanas sobre hermanas, lideresas y jefas sobre seguidoras y subordinadas, etc. ) y de hombres sobre hombres, porque los contenidos de la racionalidad patriarcal están introyectados en ambos géneros y tienen consecuencias adversas para ambos géneros.

### **1.1 Influencia del componente formal normativo en el componente político cultural<sup>3</sup>**

Las leyes son parte del complejo proceso de creación de cultura de un pueblo y tienen una poderosa influencia en conformar las actitudes y conductas que la gente adopte; porque la ley, al establecer normas institucionaliza las conductas aceptables socialmente y más sutilmente crea formas de pensar que establecen lo que será considerado por la gente, racional o irracional, objetivo, científico y universal versus subjetivo, arbitrario y particular. Incluso hasta puede determinar que será considerado natural o no.

La ley puede reforzar y redefinir las tradiciones y costumbres, institucionalizando por medio de códigos, decretos, reglamentos, etc., conductas tradicionalmente aceptadas o puede modificarlas y hacerlas desaparecer totalmente al institucionalizar conductas diferentes a las tradicionalmente aceptadas.

La forma en que estén redactadas las leyes facilita u obstaculiza la comprensión, el conocimiento y el uso de las mismas por parte del común de la gente. Una ley ambigua se presta para que cada persona, cada generación, cada grupo social, la interprete de acuerdo a sus intereses, pero es obvio que la ambigüedad favorecera a los grupos ( y personas) socialmente más poderosos.

---

<sup>3</sup> La metodología para el análisis del derecho desde una perspectiva de género ha sido desarrollada por Alda Facio, Op. Cit.

En el caso de la promulgación y adopción de leyes se presentan tres problemas:

En general esas leyes relativas a la discriminación de la mujer, no están reglamentadas y por tanto no cuentan con procedimientos específicos para su aplicación. Esta reglamentación debe ser hecha por instituciones del Poder Ejecutivo, tales como Ministerios de Justicia, de Trabajo, de Salud, de Economía, etc.

Y aquí aparece un segundo problema - ¿Quién redacta y da contenido a los Reglamentos para aplicar las leyes? Porque no sería sorprendente, que en la densa telaraña de las relaciones de poder, estuvieran ausentes los poderes de las mujeres y hombres con conciencia y perspectiva de género, en la negociación de los contenidos y procedimientos de esos Reglamentos, con la indeseable consecuencia de que ley termina siendo una declaración de buenas intenciones, pero sin instrumentos operativos para hacerla cumplir en foma clara y expedita.

El tercer problema está relacionado con la interpretación que den abogados y judicaturas al contenido y “espíritu” de esas leyes, y esta dimensión se relaciona tanto con el componente estructural, como con el componente político-cultural, de la ejecución de las leyes. La ausencia de doctrina jurídica con perspectiva de género es evidentemente un enorme obstáculo para la interpretación y aplicación de leyes contra la discriminación de la mujer.

## **1.2 Influencia del componente político cultural en el componente formal normativo**

Las leyes son hechas por personas y como tales poseen actitudes, juicios y preconceptos con respecto a las personas a quienes van dirigidas estas leyes, especialmente cuando estas personas pertenecen al sexo femenino, a una raza/etnia discriminada, a un grupo minoritario, etc.

Las tradiciones y costumbres valoradas por un pueblo en un determinado periodo histórico, constituyen una especie de marco limite mucho mas allá del cual los y las legisladoras no se atreven a legislar.

Las costumbres y tradiciones son interpretadas por los y las legisladoras de acuerdo a una multiplicidad de factores como: los intereses que protegen, la clase, raza o credo al que pertenecen, valores y actitudes y la doctrina jurídica a la que se adhieren.

El conocimiento y uso que la gente haga de las leyes existentes va demostrando a los legisladores que leyes deben ser modificadas, cuales derogadas, que nuevas leyes se requieren y como deben ser redactadas para ser aceptadas.

Las presiones políticas y económicas de los grupos que en determinado momento y coyuntura, logran por una combinación de factores tanto a nivel internacional como nacional, acumular la fuerza necesaria para influir en la arena política, (partidos políticos, parlamentos, poder ejecutivo) sobre que leyes deben promulgarse y cuales deben derogarse o modificarse. Este es el caso del movimiento de mujeres, que ha logrado posicionamientos tanto al interior de los organismos internacionales como hacer valer su voz y sus demandas al interior de los estados nacionales.

### **1.3 Influencia del componente estructural en el componente político cultural.**

La forma en que la ley es administrada, aplicada e interpretada será lo que la mayoría de la gente considere que es el verdadero contenido de la ley y por ende será la ley que respetarán. Este es uno de los problemas pendientes en la agenda hacia la igualdad real entre los géneros, porque si bien se ha logrado la aprobación de leyes que tutelan en diferentes ámbitos los derechos específicos de las mujeres, aún no se ha logrado permear, talvez por omisión de los propios grupos interesados, en este caso las mujeres, la estructura, y la forma de gestión de los organismos encargados de impartir justicia por un lado y por otro no se ha logrado sensibilizar y capacitar a los funcionarios encargados de impartir justicia.

El conocimiento y actitudes que la gente tenga frente a la ley son influidas por las actitudes y conductas de quienes administran justicia, porque en gran medida éstas determinarán si la gente cree que es eficaz y utiliza una determinada ley.

El acceso que tenga la gente a la administración de justicia influye en la doctrina jurídica que se va creando, porque la doctrina que se cita o sirve de fundamento a las sentencias, etc. no es la misma en un país en donde hay un gran acceso a la administración de justicia que en otro donde no la hay.

### **1.4 Influencia del componente político cultural en el componente estructural.**

Quienes hacen, combinan, aplican e interpretan las leyes son personas y como tales, son portadoras de actitudes, juicios y

preconceptos sobre las personas, sus conductas y sus necesidades. Esa carga subjetiva necesariamente está presente a la hora de administrar la justicia.

Las tradiciones y costumbres valoradas por un pueblo en un determinado periodo histórico, las presiones políticas, las creencias religiosas, etc., influyen o determinan según su caso, la forma en que se administra justicia, haciendo que quienes interpretan y aplican la ley lo hagan de conformidad con su propia jerarquía de valores y la de la sociedad que los /as circunda.

El conocimiento y uso que la gente haga de las leyes existentes, así como el sentido y combinación que hagan los abogados y abogadas le otorgan una especie de ‘popularidad’ a ciertas combinaciones de leyes, a ciertas interpretaciones, etc.

Una ley o un Convenio o Convención que no sean conocidos y demandados por la gente no podrá ser llenada de contenido por el componente estructural, al no existir la oportunidad de aplicarla o interpretarla.

El Derecho, tanto a nivel nacional como internacional es una realidad que se transforma siempre aunque a diferentes niveles de esencialidad. Por ejemplo: las leyes contra la violencia doméstica, contra el hostigamiento sexual en el trabajo y para la promoción de la igualdad real entre los géneros que existen en América Central, no significan que la normativa jurídica (en sus tres componentes) haya perdido su carácter androcéntrico, pero si significa que en el nivel relativo a esos problemas que norma, ha cambiado esencialmente por lo menos en el contenido formal-sustantivo de la ley; y este cambio incide sobre la transformación de los conocimientos que pretenden dar cuenta de dicha realidad. Solo que el fenómeno jurídico es multidimensional y más complejo: no basta que exista la norma, es necesario que se **interprete** (componente político-cultural) y que se **aplique** (componente estructural ) en concordancia con “el espíritu”, la intencionalidad, con que fue creada.

Al analizar la realidad del sistema jurídico en cualquiera de sus componentes, debemos partir del papel activo que desempeñan los sujetos sociales a nivel objetivo (el accionar sobre los hechos) y a nivel subjetivo (el accionar consciente o inconsciente desde sus valores, estereotipos, prejuicios e ideología ).

Por ejemplo, el accionar consciente de los grupos de mujeres y hombres sensibles y comprometidos con la equidad de género es una

evidencia de que los sujetos sociales no están inertes como títeres en manos de los hechos sociales, sino que participan activamente en la correlación de fuerzas para lograr objetivos. Es el caso de los grupos de mujeres y hombres -con alianzas intergenéricas e intragenéricas- que se expresan en la arena política, para avanzar en el proceso paulatino hacia la eliminación de la discriminación por género.

Los procesos en la realidad no se dan aislados, sino que entre ellos hay relaciones necesarias - "articulaciones" - que adquieren sentido en la totalidad concreta "real" del sistema social. Existen relaciones entre lo económico, lo social, lo político y lo cultural que hay que descubrir y conceptualizar, para ser descritas, comprendidas y analizadas en la influencia que ejercen en el real disfrute de los derechos tutelados por la legislación de los países.

Los sesgos por género en el derecho laboral, no son "simples ocurrencias" ni postulados neutros y asépticos de los legisladores, sino que obedecen a los resultados de la correlación de fuerzas (relaciones de poder) entre los intereses económicos, los intereses políticos, los intereses de los trabajadores/aras, en una coyuntura histórica dada.

### **1.5 Discriminación horizontal y vertical, directa e indirecta en el derecho laboral**

La discriminación horizontal se relaciona con la historicidad de las reclusiones femeninas en el ámbito privado, basadas en la construcción de roles y estereotipos sociales, que se manifiestan en la división sexual del trabajo. De esta forma se han asignado por sexo labores tradicionales: por ejemplo, docencia, enfermería, trabajo doméstico a las mujeres; mecánica, medicina, ingeniería a los hombres. La discriminación horizontal ha ido lentamente transformándose, lo que ha posibilitado que cada vez más mujeres accedan a labores, consideradas en la primera mitad del siglo pasado, como típicamente masculinas, sin embargo esto no ha relevado a las mujeres de la responsabilidad casi exclusiva de los roles reproductivos, lo que ha significado la asunción de la doble jornada como un coste no deseado del ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres.

La discriminación vertical, también relacionada con la historicidad de la exclusión social por razones de sexo, ubica mayoritariamente a las mujeres en posiciones de subordinación con respecto a los hombres, incluso aun cuando las mujeres tengan las mismas competencias laborales e incluso mayores que las de los hombres,

y desvaloriza las responsabilidades que se les asignan. Esta forma de discriminación es la más extendida, al punto de que existen instituciones en las que habiendo igual número de profesionales en una disciplina, por ejemplo medicina, las posiciones de dirección están mayoritariamente ocupadas por hombres.

## 1.6 El principio de igualdad ante la ley<sup>4</sup>

El reconocimiento del principio de igualdad es el primer paso dado por los Estados centroamericanos para combatir la discriminación.

Una segunda etapa del desarrollo del principio de igualdad en las constituciones centroamericanas es la no discriminación, concepto enriquecido en el derecho internacional de los derechos humanos.

Las definiciones de discriminación hechas por diversos instrumentos internacionales, hacen referencia a una exclusión a causa de una distinción irrelevante, arbitraria, injusta y sin razón que se realiza en perjuicio de una persona o grupo de personas<sup>5</sup>.

En su artículo 1, La CEDAW, ratificada por todos los estados centroamericanos, considera, para sus efectos, discriminatoria contra la mujer, *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular su reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre los sexos”*.

Este concepto se amplía en el artículo 4:

*“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considera discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato”*.

El artículo 11 de la CEDAW, que reafirma el principio de no discriminación en la esfera laboral, es reforzado y complementado por el Convenio 111 de la OIT los artículos 1 y 5 del sobre la

---

<sup>4</sup> Esta apartado así como las citas y notas que contiene ha sido resumido de: Jiménez, Rodrigo y Janina Fernández, Derechos laborales de las mujeres: un análisis comparado para América Central y Panamá, OIT, Ilanud, San José, Costa Rica, 2001

<sup>5</sup> Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 24; Convención de los Derechos del Niño, artículo 2.

discriminación en el empleo y la ocupación, el cual fue ratificado por todos los estados centroamericanos.

El artículo 1 del Convenio 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación) define el término discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión política ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

El artículo 5 inciso 2, establece que “todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, a definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, ....”

Para los ordenamientos de Costa Rica y Guatemala, las normas internacionales de derechos humanos son jerárquicamente superiores a las normas constitucionales; para los ordenamientos jurídicos de El Salvador, Nicaragua y Honduras, un orden superior a la ley; y para el caso panameño, una igualdad jerárquica a la ley. En este último caso, el conflicto se resolverá por los principios de interpretación: la norma posterior deroga a la anterior y la norma específica a la general.

Este aporte del Derecho Internacional de los Derechos Humanos al derecho laboral tiene los siguientes efectos:

1) Establece la supremacía jerárquica de los principios de igualdad y no discriminación<sup>6</sup>. Esta jerarquización clasifica el derecho a la igualdad y a la no discriminación como un derecho fundamental de obligatoriedad “*erga omnes*”<sup>7</sup>.

2) Permite limitar la libertad empresarial y de contratación, al relacionarlo con las características propias del derecho laboral que tutela “la paz social entre empleadores y empleados”. (Los ordenamientos jurídicos italiano o norteamericano han realizado un desarrollo normativo abundante a los mencionados límites).

---

<sup>6</sup> Para los ordenamientos de Costa Rica y Guatemala, las normas internacionales de derechos humanos son jerárquicamente superiores a las normas constitucionales; para los ordenamientos jurídicos de El Salvador, Nicaragua y Honduras, un orden superior a la ley; y para el caso panameño, una igualdad jerárquica a la ley. En este último caso, el conflicto se resolverá por los principios de interpretación: norma posterior deroga a anterior y norma específica a general.

<sup>7</sup> El término *erga homines* (para todos los hombres) tiene manifestaciones sexistas. Debería cambiarse por la expresión “para todos los seres humanos”.



Los códigos de trabajo centroamericanos<sup>8</sup> regulan a su vez el derecho a la no discriminación en la esfera laboral.

Al reconceptualizarse el derecho a la no discriminación, se aportan elementos fundamentales en el ámbito laboral:

Se distingue entre la discriminación directa o por trato diferencial y la indirecta o por resultado. Esta última amplía el concepto de no-discriminación al identificar acciones discriminantes que usualmente pasas inadvertidas.

Se establece la posibilidad de desarrollar medidas correctivas<sup>9</sup> dirigidas a lograr la igualdad real o igualdad de oportunidades. De este modo, se estima que todos/as somos igualmente diferentes en contextos determinados o concretos en la búsqueda de equidad, y se combate la “universalidad” androcéntrica patriarcal del derecho laboral.

## **2. La pesquisa sobre la dimensión político cultural en las relaciones laborales.**

La pesquisa sistemática de género es nuestra forma de nombrar a la generación de conocimiento sobre las relaciones de trabajo a nivel económico, social, cultural y político desde la perspectiva de género. Es el punto de partida para actuar sobre la realidad de esas relaciones. Dos instrumentos teóricos acompañan esa pesquisa: la teoría de género y el bagaje teórico que desde las distintas disciplinas analizan la compleja trama de las relaciones del trabajo en un mundo globalizado y asimétrico en cuanto al acceso de los derechos laborales básicos contemplados en las legislaciones y en los Convenios internacionales.

La pesquisa sistemática de las relaciones de género en el mundo del trabajo utiliza la investigación exploratoria, el análisis comparativo y la investigación para la acción como herramientas para desmontar los estereotipos y prejuicios que se entranan con la participación de las mujeres en el mundo del trabajo.

El objetivo de la investigación exploratoria fue: conocer las opiniones y percepciones de hombres y mujeres de diferentes estratos sociales, de diferentes experiencias ocupacionales y de diferente nivel educativo sobre los principales problemas de las mujeres en las relaciones de trabajo. Las respuestas recogidas, sistematizadas y analizadas en este sondeo de opinión, permiten

---

<sup>8</sup> Artículo 14 del Código de trabajo de Costa Rica y artículo 137 del Código de Trabajo de Guatemala.

<sup>9</sup> Conforme a la doctrina acciones afirmativas o discriminaciones positivas

establecer algunas tendencias sobre la valoración que hacen hombres y mujeres del trabajo femenino y asimismo permiten un acercamiento al sustrato de valores político-culturales que contextualizan las condiciones en que participan las mujeres en el mercado de trabajo.

El punto de partida para el análisis realizado puede sintetizarse en la siguiente reflexión de Marcela Lagarde:<sup>10</sup>

*“La condición de las mujeres es histórica en tanto que es diferente a lo natural. Es opuesta a la llamada naturaleza femenina. Es opuesta al conjunto de cualidades y características atribuidas sexualmente a las mujeres – que van desde formas de comportamiento, actitudes, capacidades intelectuales y físicas, hasta su lugar en las relaciones económicas y sociales...”*

*La situación de las mujeres es el conjunto de características que tienen las mujeres a partir de su condición genérica en circunstancias históricas particulares. La situación expresa la existencia concreta de mujeres particulares a partir de sus condiciones reales de vida...*

*Las mujeres comparten como género la misma condición histórica, pero difieren en cuanto a sus situaciones de vida y en los grados y niveles de la opresión”.*

La situación laboral y de vida de las mujeres y hombres trabajadores está atravesada y asimismo se genera a partir de la clase social y el estrato ocupacional al que pertenecen. Pero esta dimensión no es suficiente para explicar los diversos niveles de desigualdad laboral que sufren las mujeres, es necesario incorporar otras dimensiones como la raza o la etnia, la edad, las creencias religiosas y las prácticas culturales, económicas y políticas dominantes en una sociedad. Todas estas dimensiones inciden en la situación de vida de las mujeres reales y concretas.

Hacer preguntas de opinión sobre la situación laboral de las mujeres es incursionar en la dimensión subjetiva y valorativa que hacen hombres y mujeres de los problemas de inequidad laboral entre los géneros.

El objetivo al ofrecer un análisis de las respuestas es propiciar el conocimiento y la reflexión sobre cómo se relaciona al individuo con sus diversos entornos, consigo mismo, y con su propia historia y experiencia de vida y asimismo ofrecer una sistematización, sobre la situación de las mujeres trabajadoras que sea útil para desmitificar

---

<sup>10</sup> Lagarde Marcela, Los cautiverios de las mujeres: madresesposas, monjas, putas, presas y locas, Universidad Nacional Autónoma de México, p.33-34, 1993, México.

los estereotipos que existen sobre el trabajo de las mujeres y en última instancia que sea útil para impulsar las medidas de políticas de empleo necesarias para disminuir las brechas que existen en el mundo del trabajo entre hombres y mujeres.

Esto significa ampliar la visión de lo femenino que privilegia la subordinación y la exclusión social y reconocer la heterogeneidad de las posiciones y la diversidad de las experiencias de las mujeres en relación con su clase social, su pertenencia regional, étnica o religiosa, así como los distintos momentos de su ciclo de vida de acuerdo con la edad. Por eso no hablamos de la mujer, sino de las mujeres y por eso el análisis se hace por grupos ocupacionales o gremiales, (empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales, operadores jurídicos y docentes universitarios). Una advertencia: los resultados de la investigación exploratoria se restringen al objetivo de conocer las tendencias en las opiniones y actitudes prevalecientes en la región sobre la realidad de los derechos laborales de las mujeres, lo que asimismo permite tener una idea más vívida de las condiciones de trabajo de las mismas.

Relacionado con lo que vamos a entender por teoría de género y perspectiva sintetizadora de género hemos elegido los conceptos elaborados por Marcela Lagarde, por su poder de síntesis y pertinencia para el tema que nos ocupa<sup>11</sup>:

*“El género es más que una categoría, es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo. El género está presente en el mundo en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura....*

*Cada mujer y cada hombre sintetizan y concretan en la experiencia de sus propias vidas el proceso sociocultural e histórico que los hace ser precisamente ese hombre y esa mujer: sujetos de su propia sociedad, vivientes a través de su cultura, cobijados por tradiciones religiosas o filosóficas de su grupo familiar y su generación, hablantes de su idioma, ubicados en la nación y en la clase que han nacido o en las que han transitado, envueltos en las circunstancias y los procesos históricos de los momentos y de los lugares en que su vida se desarrolla...*

*El orden fundado sobre la sexualidad es desde luego un orden de poder. En conjunto es un complejo mosaico de generación y reparto de poderes que se concretan en maneras de vivir y restricciones diferenciadas.”*

---

<sup>11</sup>Lagarde, Marcela ( 1997) **Género y Feminismo**, Madrid, Editorial horas y Horas, pp. 26- 29.

Con la cita anterior de Marcela Lagarde introducimos un nuevo elemento para tener presente al analizar los datos: las relaciones de poder, partiendo del principio de que todas las relaciones sociales implican el poder y estos poderes se encarnan y fusionan en todas las instituciones y organizaciones de la sociedad civil (económicas, educativas, culturales, religiosas, políticas, de grupos de interés y grupos de presión, gremiales y sindicales, etc.) y en las instituciones del Estado relacionadas con sus diferentes funciones (legitimidad; coacción social; educación y propaganda; política económica y social; organización colectiva) que constituyen el sector público que abarca con sus diferentes niveles; los órganos legislativo, ejecutivo y judicial; los órganos administrativos; entidades autónomas y/o descentralizadas, las empresas públicas; etc

De acuerdo con Foucault el poder es omnipresente:

*“...No porque tenga el privilegio de reagruparlo todo bajo su invencible unidad sino porque se está produciendo a cada instante, en todos los puntos, o más bien en toda relación de un punto con otro. El poder está en todas partes; no es que lo englobe todo, sino que viene de todas partes. Y ‘el poder’ en lo que tiene de permanente de repetitivo, de inerte, de autorreproductor, no es más que el efecto de conjunto que se dibuja a partir de todas esas movi­lidades, el encadenamiento que se apoya en cada una de ellas y trata de fijarlas.... el poder no es una institución, y no es una estructura, no es cierta potencia de la que algunos estarían dotados; es el nombre que se presta a una situación estratégica compleja en una sociedad dada.”<sup>12</sup>*

De este párrafo se derivan varias proposiciones:

El poder se ejerce a partir de innumerables puntos relacionales y en un juego de relaciones móviles y no igualitarias.

Las relaciones de poder no son exteriores respecto a otro tipo de relaciones ( procesos económicos, relaciones de conocimiento, relaciones sexuales, procesos políticos ), sino que son efectos inmediatos de las desigualdes y desequilibrios que se producen y recíprocamente son las condiciones internas de tales diferenciaciones.

Dicho de otra forma: las relaciones de poder no se ubican en la superestructura como reflejo de lo que sucede en la infraestructura, sino que se constituyen ‘desde abajo’ en la correlación de fuerzas

---

<sup>12</sup> Foucault, Michel, ( 1996), **Historia de la Sexualidad, Tomo 1**, Siglo XXI Editores, p. 113.

múltiples entre dominantes y dominados, ( aparato productivo, las familias, las instituciones, las relaciones interpersonales).

Las relaciones de poder son intencionales, están atravesadas a todo lo largo y a todo lo ancho por el “cálculo “ entendido como una serie de miras y objetivos. Donde hay poder hay resistencias presentes, en todas las partes de la red de poder. Estas resistencias no son “ajenas” ni externas al poder, son parte intrínseca del carácter estrictamente relacional de las relaciones de poder.

*“Así como la red de las relaciones de poder concluye por construir un espeso tejido que atraviesa los aparatos y las instituciones sin localizarse exactamente en ellos, así también la formación del enjambre de los puntos de resistencia surca las estratificaciones sociales y las unidades individuales”<sup>13</sup>*

La propuesta de Foucault es muy útil porque descodifica la tendencia que tenemos todas y todos a depositar en la “norma”o en la “ley”, la síntesis del poder legal, lo jurídicamente permitido, sin entrar a cuestionar cuáles son los resultados de esos poderes que adscribimos al "imperio de la ley".

Porque en sentido estricto si las leyes existen entonces: norman las conductas y para normar las conductas deben aplicarse en forma expedita y transparente. En este caso, lo esperable sería una disminución de la conflictividad y la exclusión en el mundo de las relaciones de trabajo, pero no la desaparición de esa potencial conflictividad, porque las luchas por la eliminación de todas las formas de discriminación en el ámbito laboral son dinámicas en el tiempo. En la realidad de las relaciones laborales, lo que se observa y lo que se vive son los resultados de ejercicio de ese poder legal que además está contextualizado y entramado por la pugna entre el capital y el trabajo.

De forma tal que la tutela de los derechos individuales o colectivos en el trabajo, con más frecuencia de lo deseable: no es eficaz y por tanto es previsible que el balance entre obligaciones y derechos laborales atravesase por el conflicto antes de poder acceder a la negociación, como parte de la estrategia para hacer valer los derechos y obligaciones consagrados en los Códigos Laborales y en los Convenios fundamentales de trabajo.

Lo que refleja una vez más como el poder (y la resistencia al poder y por lo tanto la emergencia de nuevos poderes) se ejerce a partir de innumerables puntos relacionales, en un juego de relaciones móviles

---

<sup>13</sup>IBID, p: 117.

y no igualitarias, que pugnan en la arena de las relaciones laborales por hacer valer o por limitar los derechos y obligaciones laborales vigentes en un país.

Desde nuestro análisis: en el derecho cristalizan en forma de leyes y procedimientos para aplicarlas y hacerlas cumplir, los contenidos de las relaciones de poder que se expresan en las instituciones sociales; en la definición de la legitimidad y de los saberes de esa legitimidad ( el derecho ) y en los mecanismos para establecer los consensos definitivos, que en el caso de la creación, modificación o derogación de las leyes, es delegado a los partidos políticos representados en el Parlamento, como última instancia de un proceso que puede tener los más variados orígenes en el tejido social.

Pero además los contenidos de las relaciones de poder al ser "relacionales" están presentes y adquieren especificidades particulares al interior de las relaciones de cualquier conglomerado social: ya sea la familia, las organizaciones sindicales, las organizaciones de empleadores, o cualquier otro tipo de forma de organización social. En este sentido al interior de cada organización social vamos a encontrar formas asimétricas de distribución de poder que se concretan en muchos puntos multidireccionales, por ejemplo y para recurrir a situaciones aparentemente simples: el poder de las trabajadoras para que sus intereses y necesidades formen parte de las negociaciones colectivas, o para que se incluyan en las políticas de empleo, o en las condiciones de trabajo en las empresas, etc.

Son relaciones sociales de poder: la densa trama de requisitos institucionales y administrativos para acceder a la justicia, sobretodo cuando esos requisitos no son conocidos o no son asequibles para la mayoría de las personas, son relaciones sociales de poder la desigualdad genérica de las mujeres con respecto a los hombres, lo que comporta a su vez la desigualdad como relación social de dominación ( y cuyo origen lo encontramos en el desarrollo histórico del patriarcado ) y es una relación social de poder la legitimación<sup>14</sup> consensuada<sup>15</sup> de ese orden de desigualdades en los tres componentes del Derecho al que hemos hecho referencia: formal-sustantivo, estructural y político cultural. Pero es en el nivel estructural y en el político cultural donde vamos a encontrar una mayor discriminación por razones de género.

---

<sup>14</sup>La legitimidad entendida como el proceso y el resultado de la identificación de un orden sociopolítico y cultural, asumido como ideal de la comunidad. Y que en realidad corresponde a la visión del mundo en ese período y en ese espacio específico de las clases dominantes y de la forma en cómo articulan y ejercen como clases dirigentes, la hegemonía.

<sup>15</sup>El consenso **es un acuerdo general** de los grupos sociales con poder y representatividad para formar parte de ese consenso. El consenso está referido en este contexto a los acuerdos mayoritarios sobre la legitimidad de un orden social: tipo de gobierno, normativa jurídica, participación política.

Alguien (o muchos/as) puede argumentar que todas las formas de organización social que conocemos se basan en la escasez, la desigualdad y la injusticia y que todas las sociedades reparten de modo desigual los poderes, las tareas, los privilegios, los prestigios, las responsabilidades. En suma, los bienes reales y simbólicos. Es real que de esta repartición de poderes, excluyente para muchos e incluyente para pocos, se nutren los conflictos, los dicensos y las luchas. Pero también postulamos, parafraseando a Marcos Kaplan, que: ninguna sociedad se plantea tareas para cuya solución no existan ya las condiciones necesarias y suficientes, o no estén al menos en vías de aparición o de desarrollo y entre esas tareas que han ido ganando consensos y espacio está la equidad entre los géneros y una de las dimensiones más problemáticas de esa aspiración hacia la equidad se encuentra en el mundo de los recursos duros: economía y trabajo.

## **2.1 La perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo sobre la participación y la situación de las mujeres en el mundo del trabajo.**

“Desde principios de la década de 1980, la participación de las mujeres en el trabajo retribuido ha aumentado significativamente y ha disminuido la diferencia entre las tasas de participación del hombre y de la mujer en el total de la población activa. Las mujeres representan ahora más del cuarenta por ciento de la fuerza de trabajo total. Varios factores explican las diferencias existentes entre los países en cuanto a nivel y plazos de la participación de las mujeres: la estructura y la organización del sistema de producción; las condiciones del mercado de trabajo y sus regulaciones; el sistema educativo y de formación; y las actitudes sociales dominantes, incluidas las relativas a los roles atribuidos al género. Pero en todas partes se han venido creando más puestos de trabajo para las mujeres que para los hombres. Cada vez son más numerosas las mujeres mejor educadas que están alcanzando puestos de responsabilidad y son también más las mujeres que crean sus propias empresas.

Estos cambios positivos en relación con la participación de la mujer en el empleo retribuido hacen ciertamente más visible su contribución económica. Pero... ¿ha mejorado su situación en el empleo? Las mujeres siguen encontrándose predominantemente en ciertos tipos de ocupaciones en el sector de los servicios, en la economía no regulada y en la agricultura.

...En conjunto, al crecimiento cuantitativo del empleo de la mujer no le ha correspondido un aumento en la calidad de su empleo. Se han producido algunas mejoras, pero el avance ha sido desigual y limitado. Ha habido oportunidades de mejores empleos para una pequeña minoría, pero la mayoría de las mujeres trabajadoras siguen en una situación desventajosa:

i) en cuanto a la oferta del mercado de trabajo: las mujeres están en desventaja con respecto a los hombres en términos del trabajo que ofertan y de su preparación para dicho mercado de trabajo. Persiste la desigualdad por razón del género en el acceso a los recursos productivos y el control de éstos, así como en las oportunidades de formación y readaptación profesional. Las mujeres no se han visto respaldadas por las medidas prácticas y los servicios e infraestructura básicos de apoyo que necesitan para poder aprovechar realmente las oportunidades en el mercado de trabajo estructurado;

ii) en cuanto a la demanda del mercado de trabajo: la segregación de los géneros por ocupación representa aún un importante elemento de rigidez en el mercado de trabajo y es una gran fuente de desigualdades en él. Las mujeres siguen encontrándose con discriminación a la hora de ser elegidas para un puesto de trabajo y con barreras para su movilidad ocupacional. Siguen existiendo diferentes valores y remuneración asociados a los empleos de los hombres y de las mujeres, de forma que los mercados de trabajo se caracterizan aún por diferenciales salariales y por la discriminación en función del género;

iii) en términos de procesos del mercado de trabajo: las mujeres tienden a encontrarse con mayores dificultades que los hombres para acceder a los planes del mercado de trabajo y a otras diversas formas de asistencia si están desempleadas o si se hallan en posiciones económicas o sociales particularmente vulnerables. Puede ser también que necesiten formas especiales de asistencia que las capaciten para competir por el empleo en pie de igualdad con los hombres.”

## **2.2 América Latina: Tendencias en la participación laboral de las mujeres<sup>16</sup>**

Una investigación realizada por la OIT en América Latina en el año 2000 y publicada en el Panorama Laboral, muestra las tendencias siguientes:<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> OIT, Trabajo decente para la mujer: una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín, Oficina para la Igualdad de Género, Ginebra 2001

<sup>17</sup> OIT, Panorama Laboral, 1999, Oficina Regional para América Latina.



*Existen fuertes desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en América Latina*

*Las tasas de participación de las mujeres en la actividad económica son bastante inferiores a las observadas en los países desarrollados, en especial las de las mujeres más pobres y con menores niveles de escolaridad.*

*Sin embargo, las tasas de desempleo de las mujeres de la región son significativamente más elevadas que las de los hombres.*

*Las mujeres están sobrerrepresentadas en las ocupaciones informales, y la calidad del empleo al interior de esas ocupaciones es inferior a la de los hombres. La incidencia de las ocupaciones informales en el total del empleo femenino crece en los noventa. Su presencia en la microempresa (segmento caracterizado por contar con los empleos de mejor calidad del sector informal) es menor que la de hombres; además, el peso del servicio doméstico en el total de la ocupación femenina es elevado y sigue creciendo.*

*Las mujeres ganan en promedio el 64% de lo que ganan los hombres. La brecha de ingresos es más acentuada entre las ocupadas en el sector informal y las que tienen altos niveles de escolaridad. Los diferenciales salariales entre las mujeres también son más acentuados que los observados para los hombres en los distintos segmentos del empleo: las ocupadas en el sector informal ganan menos de la mitad que las que trabajan en el sector formal.*

*Las mujeres necesitan un nivel de escolaridad significativamente superior al de los hombres para acceder a las mismas oportunidades de empleo: cuatro años más para obtener el mismo ingreso y dos años más en promedio para tener oportunidades similares de acceder a una ocupación formal.*

*Algunas desigualdades entre hombres y mujeres se reducen en los noventa*

*Se reduce la diferencia entre las tasas de participación de hombres y mujeres, así como entre las de las mujeres pobres y las demás. La tasa de participación de las mujeres equivalía a la mitad de la tasa de participación de los hombres en 1990. Sin embargo, esa proporción se eleva a un 60% en 1998, registrándose un aumento más acentuado entre los sectores de bajos ingresos.*

*Aumentan las oportunidades de empleo para las mujeres en comparación con los hombres y también mejoran sus posibilidades de acceso a ocupaciones formales.* La tasa de ocupación femenina creció más que la masculina.

*Se reduce moderadamente la diferencia de ingresos:* 4.3 puntos de por ciento en la década. Esa reducción fue más acentuada en las ocupaciones informales, en especial en la microempresa y el servicio doméstico.

*Se reduce moderadamente la brecha de protección social, especialmente en el sector informal,* donde ésta era más acentuada en 1990. El porcentaje de asalariados masculinos que cotiza en algún sistema de seguridad social disminuye 5.2 puntos de por ciento entre 1990 y 1998, mientras que en el caso de las mujeres esa reducción fue de 4.8 puntos de por ciento.

*Sin embargo, las desigualdades entre hombres y mujeres siguen siendo grandes*

*La tasa de desempleo promedio de las mujeres prácticamente se duplica en los noventa, alcanzando en 1998 a 11.2% promedio y a casi 20% entre las más pobres.* También aumenta la brecha de desempleo entre los sexos, al contrario de lo que ocurre con la tasa de participación.

*No mejora la calidad del empleo de las mujeres en comparación con los hombres al interior del sector informal:* la tasa de crecimiento de las ocupadas en la microempresa fue inferior a la observada para los hombres. Además, sigue aumentando la incidencia del servicio doméstico femenino, ocupación informal con bajos niveles de ingreso y de protección social.

*El crecimiento de los niveles de escolaridad de las mujeres no les garantiza más y mejores empleos en comparación con los hombres.* A pesar de que el nivel educacional de las mujeres ocupadas ha aumentado significativamente durante la década y de que tienen una escolaridad superior a la de los hombres, ello no les garantiza el acceso a mejores empleos. Ellas necesitan una cantidad de años de estudio significativamente superior para acceder a las mismas oportunidades ocupacionales que los hombres.

*En situación de especial desprotección están las ocupadas en el servicio doméstico.* Ellas representan en 1998 el 16% del empleo total de las mujeres en América Latina y explican el 22% de los

nuevos empleos generados por mujeres en la década, sin embargo tienen los niveles más bajos de salarios y de protección social.

## 2.3 Las tendencias específicas de la participación laboral de las mujeres en América Central

### 2.3.1 La tasa de participación de las mujeres en la actividad económica se incrementa.

Centroamérica y Panamá: tasas de participación femeninas en la actividad económica Año 2000					
País	Tasa de actividad económica femenina (de 15 años de edad y mayores)			Trabajadores de la familia que aportan	
	Tasa (%) 2000	Índice (1990=100) 2000	% de la tasa masculina 2000	Mujeres (como % del total) 1995-2000	Hombres (como % del total) 1995-2000
Guatemala	36.0	128	42	n.d	n.d
El Salvador	45.8	123	54	42	58
Honduras	40.3	119	47	40	60
Nicaragua	47.2	117	56	n.d	n.d
Costa Rica	37.1	112	46	41	59
Panamá	43.3	112	55	27	73

Fuente: PNUD, Datos del Cuadro 25 Desigualdad de Género en la Actividad Económica, pp:235-237 Informe sobre Desarrollo Humano 2002, New York ( versión en español)

En todos los países considerados, se ha incrementado la tasa de actividad económica femenina entre 1990 y el 2000. A nivel de la economía familiar se observa que el porcentaje de mujeres que aportan - para los países en que existe este indicador- va de casi un tercio en Panamá hasta un 40% y más en Honduras, El Salvador y Costa Rica.

Del Cuadro anterior también se desprenden los siguientes interrogantes ¿que factores inciden en las altas tasas de participación de las mujeres en El Salvador y Nicaragua (cercasas al 50%) vis a vis la menor tasa de participación de las mujeres en Costa Rica y Panamá, dos países con una alta empleabilidad en el sector público y con un mayor desarrollo del empleo en el sector formal?

La respuesta requiere de una investigación cualitativa, pero aventurando algunos supuestos podría pensarse que: los conflictos bélicos contribuyeron a desestructurar las frágiles economías familiares, obligando a las mujeres a generar ingresos, por otra parte pareciera que no es suficiente un mayor nivel educativo de las mujeres para explicar una mayor incorporación al mercado de trabajo sino que es la insuficiencia de ingresos mínimos o dicho de otra forma: la pobreza, lo que impulsa a un número creciente de mujeres, sobretodo las más pobres, a buscar alguna forma, aun cuando sea precaria, de inserción laboral para generar ingresos.

A fines de 1999, la distribución de las mujeres ocupadas por rama de actividad demuestra que son los servicios, el comercio y en tercer lugar la industria, quienes más absorben fuerza de trabajo femenina e nivel urbano. Esta misma tendencia se observa a nivel rural en Costa Rica, El Salvador, Honduras y Panamá. En el caso de Guatemala, la agricultura es la mayor fuente de ocupación para las mujeres y en el caso de Nicaragua son los servicios, el comercio y la agricultura.

### **2.3.2 La participación de las mujeres en el sector informal: el autoempleo, los microemprendimientos familiares y los micronegocios.**

En un estudio realizado por Juan Diego Trejos para la OIT en el 2001, sobre las características y la dinámica del sector informal en la región se hace el siguiente análisis en relación con la participación de las mujeres en este sector:<sup>18</sup>

*"En Centroamérica las mujeres encuentran en los micronegocios una opción de trabajo importante ya que ahí laboran el 48% de las mujeres ocupadas de la región y el 53% de las mujeres que se insertan en actividades no agrícolas, porcentajes que están por encima de la tasa de ocupación de las mujeres en la región.*

*Para la región en su conjunto, el 57% de los micronegocios están al mando de mujeres, proporción que llega al 66% en el caso de El Salvador y que alcanza por lo menos el 60% en Guatemala y Honduras, en Costa Rica y Panamá no supera al 33%. Como la mujer microempresaria tiende a ser autoempleada más que microempresaria, la principal diferencia se produce entre los trabajadores por cuenta propia.*

*Dos de cada tres mujeres que laboran en micro negocios no agrícolas son trabajadoras por cuenta propia y esta participación tiende a mantenerse en todos los países, excepto Costa Rica, donde las mujeres a cargo de microempresas adquieren un peso, aunque limitado, por encima de la media regional.*

*Por estratos, la concentración de las mujeres se mantiene en todos los países en los estratos de menor productividad. No obstante este peso es menor en Costa Rica, donde un 77% de ellas están en el segmento informal, adquiere la mayor concentración en Honduras, donde el 94% de las mujeres se ubica en los estratos de baja*

---

<sup>18</sup> Trejos Juan Diego, *EL TRABAJO DECENTE Y EL SECTOR INFORMAL EN LOS PAÍSES DEL ISTMO CENTROAMERICANO*, (Documento Preliminar), Oficina Internacional del Trabajo, San José, Costa Rica, Diciembre del 2001

*productividad. Como el peso relativo de la mujer aumenta al pasar a estratos de menor productividad, por lo menos el 40% de ellas se concentra en el estrato de subsistencia. Este porcentaje oscila entre el 42% para Nicaragua y el 65% para Panamá. Por tipo de negocio, en el autoempleo concentra la mayor cantidad de mujeres empleadas (82%), aunque su peso se reduce en Panamá (73%) y sobre todo Costa Rica (60%) por el mayor protagonismo de la microempresa.*

*Las mujeres que se insertan bajo una relación asalariada se encuentran subrepresentadas en estos establecimientos, ya que ahí laboran solo el 15% de las mujeres que se incorporan como asalariadas en las actividades no agrícolas y ellas representan el 29% de los asalariados en los micronegocios no agrícolas.*

*No obstante, entre los trabajadores independientes, y también los familiares, el peso del trabajo femenino se amplía conforme se torna de menor productividad el establecimiento y llegan a representar el 76% de los trabajadores independientes del estrato de subsistencia, estrato que aglutina al 62% de las mujeres que desarrollan actividades de pequeña escala por su cuenta"*

### **2.3.3 La brecha de ingresos disminuye a nivel general, pero se acentúa para las mujeres que trabajan en el sector informal**

<b>Centro América: Países seleccionados Relación entre ingresos Promedio mujeres/hombres por hora en los sectores no agrícolas 1990-2000 (relación mujeres/hombres)</b>		
<b>País y período</b>	<b>Relación mujer/hombre (inicio de los 90)</b>	<b>Relación mujer/hombre (2000)</b>
Costa Rica	0.81	0.90
El Salvador	0.65	0.70
Honduras	0.57	0.68
Nicaragua a/	0.56	0.69
Panamá	0.85	0.88

Fuente: Panorama Laboral 2001. Elaboración OIT, con base en datos de las encuestas de hogares de los países considerados. a/ área urbana

A principios de la década la relación entre los ingresos mujer/hombre variaba desde un mínimo de 0.56 en Nicaragua hasta un máximo de 0.85 en Panamá. Esto último equivale a una diferencia de 29 puntos de por ciento entre el país que presentaba el mayor nivel de igualdad y el que presentaba el mayor nivel de desigualdad según este indicador. Para el último bienio del 2000 se observa una mejoría en todos los países y muy particularmente en

los casos de Honduras y Nicaragua, donde el indicador mejoró 11 puntos y 12 puntos respectivamente.

Afinando el análisis e incluyendo otras variables, tales como edad , sector formal e informal, estos resultados adquieren otros matices. En el siguiente Cuadro se observan las siguientes tendencias en las brechas de ingresos:

<b>Relación entre ingresos promedio mujer/hombre por hora según tramos de edad en los sectores no agrícolas (formal e informal) ( año 2000 para Costa Rica, resto de países año:1999 )</b>			
País y año	Total Formales (1)	Total Informales (2)	Diferencia puntos de por ciento entre informales y formales (1-2)
<b>Costa Rica 2000</b>			
20-24	1.13	0.76	37
25-39	1.06	0.73	33
40-60	0.99	0.63	36
<b>El Salvador 1999</b>			
20-24	0.72	1.30	-58
25-39	0.99	0.50	49
40-60	0.97	0.54	43
<b>Honduras 1999</b>			
20-24	0.94	0.61	33
25-39	0.91	0.52	39
40-60	0.90	0.53	37
<b>Nicaragua a/ 1999</b>			
20-24	1.14	0.85	29
25-39	0.92	0.52	40
40-60	0.60	0.63	3
<b>Panamá 1999</b>			
20-24	1.15	0.76	39
25-39	0.99	0.75	24
40-60	0.90	0.69	21
Elaboración propia con base en datos del Cuadro 1 en el Anexo 1 a/ área urbana.			

Lo que sugiere varias posibilidades:

Para fines de la década de los noventa, en todos los países seleccionados la brecha de ingresos entre hombres y mujeres por hora trabajada presentaba las siguientes tendencias:

Una notable diferencia entre la brecha de ingresos en el sector formal e informal en detrimento de las mujeres que trabajan en el sector informal.

La excepción la constituye el caso de El Salvador, donde las mujeres en el sector informal perciben mayores ingresos por hora que los hombres del mismo sector y además comparando brechas entre sectores resulta que ésta es mucho mayor en el sector formal (58 puntos de por ciento en relación con el informal). Entre las explicaciones posibles están que en El Salvador las mujeres emprendedoras por cuenta propia son altamente eficientes en la generación de ingresos, o bien que la estructura de salarios para la mujer en el sector formal es muy precaria en relación con los ingresos percibidos por los hombres en los mismos tipos de actividad o finalmente una mezcla de ambas situaciones.

En el sector formal por tramos de edad: esta brecha se incrementa para las mujeres mayores de 40 años en todos los países con excepción de El Salvador.

En el sector informal por tramos de edad: la brecha de ingresos se incrementa para las mujeres mayores de 40 años en todos los países con excepción de Honduras, pero además esta brecha es particularmente pronunciada en los casos de Panamá y Nicaragua, en que las diferencias entre las mujeres de 20-24 años y las de 40-60 años son de 26 y 18 puntos de por ciento respectivamente, a diferencia de los otros países en que esta brecha es menor y sobre todo en el caso de Costa Rica donde la brecha de ingresos por edad en el sector informal es de solo 1 punto de por ciento.

Remitiéndonos al Cuadro del Anexo 1, se desprenden otras interesantes tendencias:

La brecha de ingresos para las mujeres entre 20-24 años que trabajan en el sector privado y en el sector público, es prácticamente inexistente en todos los países. La excepción sería Nicaragua, con una brecha de 7 puntos porcentuales en el sector privado y Costa Rica con una brecha de 2 puntos en el sector público, entre los ingresos de las mujeres y los de los hombres en este grupo de edad.

En el sector público de Nicaragua y Panamá se observan incrementos relación con la edad, dicho de otra forma: a mayor edad, mayor diferencia de ingresos entre hombres y mujeres en detrimento de las mujeres.

En relación con la brecha de ingresos y el nivel de educativo de los asalariados no agrícolas, las tendencias gruesas muestran que la brecha se amplía para las mujeres que tienen más de 13 años de estudios o dicho de otra forma para las que tienen estudios universitarios o técnicos a nivel superior en relación con las mujeres que tienen entre 10 y 12 años de estudio (secundaria completa o incompleta). La excepción es El Salvador en que la diferencia es irrelevante.

Para valorar estos datos, resulta útil la inclusión de otros indicadores que permiten poner en perspectiva la magnitud y la distribución por áreas de las mujeres que tienen algún tipo de estudio post-nivel de educación secundario, que reflejan tres tendencias principales: países con menos de un 8% de población femenina a nivel urbano, países entre un 12 y un 18% de mujeres, con más de 13 años de estudios, y finalmente a nivel rural la población femenina no alcanza el 2% por país con este nivel de estudios, con excepción de Panamá.

<b>América Central: población femenina con más de 13 años de estudio por zona urbana y rural en 1999</b>		
PAIS	Población urbana	Población rural
Costa Rica	13.1	3.6
Guatemala	5.8	0.3
El Salvador	12.0	1.9
Honduras	7.1	0.4
Nicaragua	n.d	n.d
Panamá	18.5	7.0

Fuente: CEPAL, División de Estadísticas, Proyecciones Económicas, Tabulados especiales de las encuestas de hogares

De cualquier forma que se analice, los datos sobre nivel educativo y brechas de ingresos, deben ser contextualizados para una región en que el porcentaje de mujeres analfabetas de quince años y más es el siguiente: Guatemala 38.9%, El Salvador 23.9%, Honduras 28%, Nicaragua 35.6% y solo Panamá y Costa Rica tienen porcentajes relativamente muy bajos: 8.7% y 4.3% respectivamente.<sup>19</sup>

### **2.3.4 Las brechas por sexo en las tasas de desempleo:**

Las brechas por sexo, en relación con las tasas anuales de desempleo muestran interesantes diferencias entre los países de América Central.

<sup>19</sup> UNESCO, Anuario Estadístico 2000.



En el caso de El Salvador la tasa de desempleo de las mujeres fue consistentemente menor a la de los hombres durante el período 1990-2001, pero aún más: esa brecha fue creciendo desde menos de un punto porcentual en el 90 hasta 6.2 puntos porcentuales en el 2001 en detrimento de los hombres.

En el caso de Honduras se presenta una situación bastante similar: entre 1990 y 1998 la tasa de desempleo ha sido menor para las mujeres y para 1999 la tasa de desempleo fue prácticamente igual para ambos sexos.

La encuesta nacional en esta materia muestra una tasa de desempleo abierto en 2001 de 7.4% (contra 6.9% en 1999, y 3.3% en 1998). Es éste el nivel de desempleo más alto de los últimos 14 años. El subempleo invisible alcanzó casi el 35%.<sup>20</sup>

A diferencia de 2000, cuando la ocupación de la fuerza de trabajo se amplió, el menor ritmo de crecimiento de 2001 se manifestó en incrementos sensibles del desempleo y la desocupación. año en los mercados internacionales y la crisis de los precios del café, son factores que han deteriorado aún más la situación del mercado de trabajo en 2002.

En un estudio realizado por la OIT sobre el empleo en este país se ofrece un análisis que contribuye a clarificar las tendencias observadas:<sup>21</sup>

"Durante la década en análisis, la PEA se mantuvo creciendo a un promedio anual de unas 86 mil personas, para las que la economía fue capaz de generar un promedio cercano a los 87 mil nuevos empleos. Visto de otra manera, el empleo creció a una tasa anual promedio de 4.8%, superior a la tasa con que aumentó la PEA (4.6%), la que, a su vez, resultó también más dinámica que la Población en edad de trabajar (PET) (3.3%). El empleo agrícola se mantuvo también en expansión, aunque a una tasa anual inferior al empleo total (2.4%); en consecuencia, el dinamismo global del empleo estuvo marcado por el empleo no-agrícola, cuya tasa anual se situó en 6.2%.

En concordancia con lo sucedido en otros países latinoamericanos, las mujeres muestran un aumento en su tasa de participación laboral y tasas de crecimiento superiores a las de los hombres en los distintos sectores de inserción ocupacional... Un importante factor

---

<sup>20</sup> Cepal, Honduras Evaluación Económica durante 2001, LC/Mex/L521, junio 2002

<sup>21</sup> Del Cid, José Rafael; Ordóñez, Fidel, **Trabajo decente y pobreza en Honduras. Hacia un pacto social para un crecimiento económico con equidad y el combate de la pobreza extrema.** Tegucigalpa, Oficina Internacional del Trabajo, 2002. ISBN 92-2-313335-1

detrás de estas cifras relacionadas con las mujeres y los jóvenes, es la expansión de las empresas maquiladoras, que generaron en el período la cantidad relativamente aceptable de 110 mil nuevos puestos de trabajo. Como se observará, el desempeño cuantitativo del mercado de trabajo durante la década pasada resultó aceptable; no obstante, el dinamismo mayor en la creación de puestos de trabajo lo tuvo el sector tradicional de la economía (urbano informal y campesino de subsistencia), que creció a una tasa anual promedio de 5.0% contra 4.2% del empleo en el sector moderno. Esto, consecuentemente, ha aumentado la importancia del sector informal que pasó de representar aproximadamente 64% de los ocupados en 1990 a 67% en 1999, lo que en cifras absolutas significó pasar de 1.5 a 2.3 millones de trabajadores en condición de informalidad laboral."

En el resto de los países la tasa de desempleo fue claramente mayor para las mujeres en relación con los hombres, en diferencias que van desde 1.5 en Costa Rica a 6 puntos porcentuales en Panamá en el año 2000.

<b>América Central y República Dominicana, países seleccionados: desempleo por sexo 1990-2001 (tasas anuales)</b>						
	1990	1994	1998	1999	2000	2001
Costa Rica a/	5.4	4.3	5.4	6.0	5.3	6.1
Hombres	4.9	3.8	4.6	4.9	4.6	5.2
Mujeres	6.2	5.1	6.7	8.2	6.4	6.7
El Salvador a/	9.9	7.7	7.5	7.6	8.0	6.6
Hombres	10.1	8.4	9.0	9.6	9.9	9.9
Mujeres	9.8	6.4	5.5	6.1	5.8	3.7
Honduras a/	6.9	4.0	5.8	3.7	...	...
Hombres	9.6	5.9	6.3	3.7	...	...
Mujeres	5.2	3.1	5.1	3.8	...	...
Panamá c/	...	15.8	15.5	11.6	15.3	...
Hombres	...	10.7	12.4	8.8	12.0	...
Mujeres	...	20.4	19.7	16.7	18.1	...
Rep. Dominicana a/	...	16.0	14.3	...	15.3	...
Hombres	...	10.0	...	...	9.8	...
Mujeres	...	26.9	...	...	22.8	...

Fuente: Elaboración OIT, en base a Encuestas en Hogares. Panorama Laboral, Cuadro 2A, Lima, OIT, 2001  
a/ Nacional Urbano El dato para el 2001 de Costa Rica ha sido ajustado a información actualizada  
b/ 43 Areas urbana, Enero- Setiembre c/ Región Metropolitana

En Nicaragua la tasa de desempleo abierto creció a principios de la década pasada, pero ha disminuido en forma sostenida desde 1998 y, en 1999, se ubicó en un 10.7%.<sup>22</sup> según datos del Banco Central de Nicaragua.

La brecha de desempleo abierto entre géneros en Nicaragua ha mostrado en la década del 90 una mayor tasa de desocupación de las mujeres, pero con una tendencia a que la brecha disminuya desde una diferencia de casi 9 puntos porcentuales en 1990 a 4 puntos porcentuales en 1999.

Refiriéndose al año 2000 el PNUD concluye:<sup>23</sup>

*“La falta de ocupación afecta en mayor medida a las mujeres. Ellas han padecido más agudamente la crisis de la década, pero la reciente creación de empleo bajo el régimen de Zonas Francas les ha beneficiado más en términos relativos. La tasa de desempleo femenino asciende hoy al 14% de la PEA correspondiente, pero en el campo alcanza todavía el 30 %, o sea que tres de cada diez mujeres rurales se encuentran en el desempleo.*

*En Nicaragua, el subempleo visible e invisible afecta a una proporción importante de la población. Mientras el desempleo abierto es sobre todo un problema masculino, la subocupación es un fenómeno esencialmente femenino, en particular la invisible”.*

En el caso de Guatemala, casi dos tercios (64 %) de los puestos de trabajo se encuentran en la agricultura de subsistencia y el sector informal de la economía. Las instituciones estatales son fuente de empleo solo para 4.4% de la PEA y al interior del mismo solo 4 de cada 10 empleados son mujeres.

El sector "informal" y el empleo doméstico son los ámbitos ocupacionales tradicionalmente reservados a las mujeres. En el primer caso, 5 de cada 10 trabajadores informales son mujeres, mientras que en el empleo doméstico esta proporción aumenta a casi el 100 %. Por su parte, la presencia indígena también se hace notar en ámbitos ocupacionales precarios y de baja productividad.

La tasa de subempleo del sector público es similar al promedio de los otros segmentos del mercado laboral; es decir, un 18 % del total de empleados.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Banco Central Nicaragua, 1999.

<sup>23</sup> IBIDEM

<sup>24</sup> PNUD, 2000, Guatemala.

Entre las causas de la exclusión laboral en Guatemala a modo de hipótesis, en un estudio del PNUD se señalan tres factores:<sup>25</sup>

“• *La generación insuficiente de empleo: la forma histórica más importante de este fenómeno ha tenido lugar en el agro, donde se ha localizado la mayoría de la mano de obra y se ha expresado en el trabajo estacional combinado con el subempleo.*

• *La persistencia de la precariedad laboral: este fenómeno ha sido influido por el limitado dinamismo del empleo formal generado por la incipiente industrialización de la década de los 60 en las zonas urbanas, y por el peso reducido del Estado en la sociedad guatemalteca.*

• *La fragilidad de los actores e identidades laborales: el grado de regulaciones laborales es también producto de las conquistas sociales que logran los actores laborales y en concreto los sindicatos.*

*"Por otra parte, el comparar a Guatemala con otros países pone en evidencia que la extrema desigualdad del ingreso incide claramente en el alto grado de pobreza. Las personas afectadas por el desempleo, por precarias condiciones de trabajo o por un empleo de subsistencia suman más de dos terceras partes de la fuerza de trabajo. Las mujeres, los indígenas y los trabajadores rurales son los que padecen el mayor grado de esta exclusión. Con relación a cada tipo de exclusión laboral, el impacto del subempleo visible es mucho más significativo que el del desempleo abierto, especialmente en el sector informal y en el de subsistencia agrícola. Un porcentaje importante de menores trabajan en la agricultura. Los jóvenes (52%) conforman la mayor parte de desempleados, la baja escolaridad de los trabajadores tiene lugar en casi todos los sectores, y las mujeres predominan en el sector informal y en el empleo doméstico. A lo anterior, se suma la baja productividad de los indígenas y la disminución, en los últimos años, de la proporción del total de trabajadores que se encuentran en el sector formal, debido, fundamentalmente, a la reducción de plazas de trabajo en el sector público."*

### **3. La respuesta de la OIT: La agenda del Trabajo Decente**

Con cierta frecuencia se escuchan opiniones que califican como utópico el concepto de trabajo decente que está desarrollando la OIT. Ese calificativo no demerita en nada la propuesta porque lo que sería realmente grave es que la institución internacional a cargo de promover los derechos laborales de la gente, tuviera una visión subsumida en los déficits de respeto a los derechos laborales básicos, que no son otra cosa que derechos humanos.

---

<sup>25</sup> PNUD, Exclusión y mercado laboral en Guatemala, Cuadernos de Desarrollo Humano, Guatemala, 2001.

*“El concepto de Trabajo Decente se basa en el deseo expreso de hombres y mujeres de un trabajo que les permita acceder, a ellos y a sus familias, a un nivel de vida decente. Trabajo decente es el que satisface o colma con creces las normas básicas sociales, con lo que se fija un umbral para el trabajo y el empleo que abarca derechos universales y que, para una sociedad dada, es coherente con sus valores y objetivos. El trabajo decente se basa en las realidades, valores y objetivos de una sociedad dada. Pero es un concepto dinámico, cuyo contenido evoluciona con el progreso social y económico de un país dado. La agenda del Trabajo Decente pone la igualdad entre los géneros y los problemas del desarrollo en el corazón de la agenda de la OIT.*

*¿Cómo puede lograrse el objetivo de promover un trabajo decente? En la tarea de la OIT, esto se concibe como la síntesis de cuatro objetivos estratégicos: conseguir que se respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades de empleo y de ingresos para hombres y mujeres; extender la protección social; y promover el diálogo social.*

*Estos objetivos están íntimamente entrelazados: el respeto por los principios y derechos fundamentales es condición previa para la construcción de un mercado de trabajo socialmente legítimo; el diálogo social es el medio por el que los trabajadores, los empleadores y sus representantes pueden discutir e intercambiar ideas acerca de los caminos para lograr tal objetivo. La creación de empleo es el instrumento esencial para elevar los niveles de vida y ampliar el acceso a los ingresos, en tanto que la protección social procura los medios para alcanzar la seguridad en los ingresos y la seguridad en el medio de trabajo. Estas distintas dimensiones del trabajo decente se refuerzan la una a la otra.”<sup>26</sup>*

### **3.1 La promoción y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

Tanto los Convenios internacionales como las leyes nacionales que procuran una igualdad de jure entre ambos géneros tropiezan con profundos y antiguos atavismos culturales anclados en el inconsciente colectivo y en intereses objetivos que resisten la ola expansiva hacia una mayor equidad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y que se lucran de la exclusión social para incrementar tasas de ganancia.

Esos atavismos que han antecedido nuestros nacimientos y han acompañado nuestro crecimiento no deben ni pueden ser asumidos como una fatalidad irremediable. El tema de la exclusión social de las mujeres y de la discriminación de las mismas en los diferentes ámbitos del quehacer humano no son determinaciones marcadas en

---

<sup>26</sup> OIT, Trabajo Decente para las Mujeres, 2001 IBID

los 34.000 genes que constituyen el genoma humano, son construcciones sociales y culturales y por lo tanto susceptibles de ser deconstruidas y transformadas.

La OIT por medio de su mecanismo tripartito de gestión, cuenta con un conjunto de instrumentos internacionales, llamados "Convenios" que tutelan los derechos y libertades de las y los trabajadores. En el siguiente Cuadro se registran los Convenios más importantes y la ratificación de los mismos en América Central.

<b>AMERICA CENTRAL y PANAMA CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR LOS PAÍSES/ POR CONVENIO, PAÍS Y FECHA DE RATIFICACIÓN</b>						
	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica	Panamá
C.3 Protección de la Maternidad				X 1934		X 1958
C.29 Trabajo Forzoso	X 1989	X 1995	X 1957	X 1934	X 1960	X 1966
C.87 Libertad Sindical y Protección Derecho Sindicación	X 1952	-----	X 1956	X 1967	X 1960	X 1958
C.98 Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva	X 1952	-----	X 1956	X 1967	X 1960	X 1958
C.100 Igualdad de Remuneración	X 1961	X 2000	X 1956	X 1967	X 1960	X 1966
C.103 Protección de la Maternidad (Revisado)	X 1989					
C.105 Abolición del trabajo forzoso	X 1959	X 1958	X 1958	X 1967	X 1959	X 1966
C.111 Discriminación en el empleo y la ocupación	X 1960	X 1995	X 1960	X 1967	X 1962	X 1966
C.138 Edad Mínima	X 1999	X 1996	X 1980	X 1981	X 1976	X 2000
C.156 Trabajadores con responsabilidades familiares	X 1994	X 2000				
Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, adoptado en junio de 1999		X 2000		X 2000		X 2000
Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183), adoptado en junio de 2000.	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de 1985.	X 1996		X 1995		X 1993	

Fuente: OIT, APPLIS, octubre 2002

#### 4. Las relaciones de trabajo desde la perspectiva de género

La pesquisa de género realizada tiene como objetivo conocer las tendencias en la opinión de los diferentes actores sobre los principales “nudos de conflicto” en las relaciones laborales, así como la prioridad que otorgan esos actores a los distintos derechos que forman parte de la totalidad de las normas internacionales de trabajo ratificadas por los países y los derechos laborales vigentes en los Códigos de Trabajo. En esa dirección resulta muy pertinente el aporte de Arturo Bronstein, experto en derecho laboral internacional de la OIT:<sup>27</sup>

*“Por relaciones de trabajo se entiende el conjunto de normas, procedimientos y prácticas que tienen como objeto regular interacciones entre empleadores, trabajadores y el Estado, dentro de un contexto socioeconómico determinado. Este contexto es el sistema de producción, y dentro del mismo es, más precisamente, aquel sector de la actividad en donde el trabajo se organiza bajo la forma de la prestación laboral subordinada o por cuenta ajena.”*

Las leyes laborales consagradas en los Códigos de Trabajo garantizan una igualdad formal de derechos ante la ley, que no considera la desigualdad real que existe en las relaciones entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Esto se traduce en discriminación legal implícita y en muchos casos, en discriminación expresa.

En relación con los derechos laborales solo Guatemala y El Salvador han ratificado el Convenio 156 de la OIT que asegura iguales oportunidades para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

En junio del 2000 los constituyentes de la OIT aprobaron el Convenio 183 para proteger la maternidad. Este Convenio revisa y sustituye al Convenio 103. Ningún país centroamericano ni Panamá han ratificado aun este importante Convenio que garantiza una normativa mínima para la protección de la maternidad y que refuerza a las legislaciones nacionales contra los intentos de flexibilización derogatoria de los derechos laborales que están asociados a las necesidades de competitividad de las empresas. De cualquier forma una competitividad basada en la pauperización de la fuerza de trabajo no es otra cosa que una renuncia a un futuro más equitativo y democrático.

---

<sup>27</sup> **Bronstein, Arturo** Elementos para un diagnóstico de las relaciones de trabajo en Centroamérica, Documento sometido ante la 1a. Conferencia Centroamericana del Trabajo, organizada por el Parlamento Centroamericano, PARLACEN, Guatemala, 21-22 de agosto de 1997.

Contar con cuerpos de leyes que tutelen los derechos específicos de las mujeres por ejemplo de las trabajadoras domésticas, de la maquila y las trabajadoras del campo es un avance innegable desde la dimensión formal sustantiva (norma agendi) del derecho, pero no es suficiente. Es necesario que la normativa internacional y las leyes nacionales se conozcan y se apliquen, de lo contrario son inexistentes en la realidad por desuso y por desconocimiento de las mismas.

Al respecto una reflexión pertinente:<sup>28</sup>

*“Las consecuencias del hostigamiento sexual en el ámbito de la empresa han sido analizadas en varios estudios (Guzmán, 1994; Solano y Badilla, 1993). Husbands (1993) señalan tres tipos de costos derivados del acoso sexual: ausentismo, baja productividad y rotación de personal, costos derivados de la indemnización de las víctimas de acoso sexual, y por último, los costos derivados del tiempo dedicado a la investigación y la refutación por la dirección de las demandas por casos de hostigamiento sexual, así como aquellos otros producto de las costas y gastos judiciales.*

*Existe, sin embargo, una dimensión oculta en el hostigamiento sexual: el control laboral.*

*Sin duda alguna el hostigamiento sexual se ha convertido en un mecanismo para someter a las trabajadoras y no sólo obtener <beneficios sexuales> por parte del patrono o compañero, sino también beneficios laborales. Se han conocido casos en los que, mediante hostigamiento sexual, los agresores logran callar a las mujeres en relación con situaciones laborales anormales, faltas laborales o verdaderos casos de corrupción (Badilla, 1994; Guzmán, 1994; Solano y Badilla, 1993). Indudablemente, estos hechos confirman que quien ejerce un control personal mediante la sexualidad, controla también el ámbito laboral.*

Ya en 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de

---

<sup>28</sup> Badilla Ana Elena, La Discriminación de Género en la legislación centroamericana, Fundación Arias para la Paz, 1998



discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

El acoso sexual incluye el acoso por parte de los superiores jerárquicos hombres o mujeres hacia los subordinados en el trabajo, así como el acoso de un o una compañera de trabajo hacia otro compañera o compañero.

El acoso por parte de un compañero de trabajo, al crear un ambiente de trabajo hostil, puede tener consecuencias físicas, emocionales y psíquicas tan nocivas como las del acoso por parte de un superior.

*En el nivel internacional*, no existe ningún Convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual. Sin embargo, los órganos supervisores relevantes de la OIT y de las Naciones Unidas han concluido que hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo. Así, una Comisión de Expertos de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958). Y la Comisión de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres lo considera en el Convenio de las Naciones Unidas sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, y ha adoptado la Recomendación general núm. 19 sobre la violencia contra las mujeres, que define expresamente contra este fenómeno. La Organización de Estados Americanos ha adoptado un Convenio sobre la violencia contra las mujeres que contiene medidas similares. Pero la única norma legal adoptada hasta ahora que prohíbe directamente esta práctica es el artículo 20 del Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).

#### **4.1 Los problemas más frecuentes en las relaciones de trabajo, en opinión de los hombres y mujeres entrevistados**

Para analizar las respuestas es importante no perder de vista que las relaciones laborales están sobredeterminadas por los niveles de desarrollo político, social, económico en cada país a nivel de y que en todos y cada uno de los países de la región existen brechas entre los derechos laborales consagrados en la Constitución de los países, en los Códigos de Trabajo, en las leyes para tutelar la equidad entre los géneros y en los Convenios y convenciones internacionales adoptados por los países vis a vis el real reconocimiento y acatamiento de esos derechos a nivel de las relaciones de trabajo, tal y como éstas suceden en la realidad.

Es esencial tener presente, que a diferencia de la mayoría de los países desarrollados, existen diferencias enormes en la correlación de fuerzas a nivel de representación social, de poder económico, de incidencia política entre las organizaciones de trabajadores, los gremios empresariales, las instituciones de gobierno y los organismos multilaterales. El saldo de esta situación es un asimétrico respeto (entre países y entre ramas de actividad públicas y privadas) por los principios y derechos fundamentales del trabajo que son una condición previa necesaria para el diálogo social y para el fortalecimiento de la democracia en la región.

*“ Los derechos construidos en el marco internacional convocan y se convierten en un techo de género a alcanzar en niveles nacionales y locales. La situación de las mujeres contemporáneas no puede ser observada sin cotejarla con ese marco que permite a la vez evitar la dominación y construir posibilidades de vivir en seguridad para las mujeres. Es la dimensión de lo posible, imaginado, pactado y vigente en otro ubis. El principio general acoge a todas las mujeres independientemente de su capacidad política personal.*

*.... Pertenecer a un género con derechos, cambia radicalmente la vida, impide daños y oprobios y posibilita la interlocución de cada mujer con los otros y con las instituciones. Comprender que un objetivo del desarrollo humano es transformar el marco jurídico vigente e incorporar el corpus legal que convierta en preceptos obligatorios para todas las vías para lograr la igualdad real entre los géneros, a partir del reconocimiento de la especificidad de cada género y de la singularidad de cada persona, que respeten las diferencias y busquen la equidad.*

*Destacar la dimensión jurídica de la democracia genérica es fundamental para reconocer que es impostergable reelaborar las normas, incluso sólo para que expresen los eventos en que se ha logrado socialmente trasponer el orden tradicional. Las normas actuales ya no corresponden, con lo que sucede entre mujeres y hombres en la sociedad contemporánea, no expresan los derechos que a pulso han labrado las mujeres desde sus particularidades, por ello no se trata de hacer pequeñas reformas, sino de crear un marco jurídico coherente que consigne los derechos innovados, asegure su cumplimiento y sea guía para la vida social.”<sup>29</sup>*

Haciendo referencia a la observancia de los instrumentos internacionales ratificados por los países centroamericanos la Dra. Sonia Picado, jurista costarricense afirma:

---

<sup>29</sup>Lagarde, Marcela (1997) **Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia**, Madrid, España, horas y Horas la editorial. p:194

*“Nosotros tenemos que comenzar a hacer conciencia sobre los problemas de discriminación por género en los tribunales y tenemos que comenzar a hablar de éstos como Problemas de Derechos Humanos, porque los Jueces no solo no aplican la Convención Americana y los Pactos de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y otros convenios internacionales pro igualdad entre hombre y mujer sino que los ignoran y actúan a menudo en contra de ellos. De ahí que la igualdad que tenemos por Derecho Internacional, en razón de sexo, una igualdad política, una igualdad penal, una igualdad ante la ley, no existen en realidad.”<sup>30</sup>*

El anterior es un diagnóstico esquemático de la situación en Centroamérica; en otras latitudes la situación no es sustantivamente diferente, pero se ha tomado conciencia del sesgo por género en el ámbito jurídico y se ha tratado de modificar esa situación impulsando programas de sensibilización de género y definiendo cursos de acción estratégicos, por medio de Comités (Task Forces) tal es el caso de los Estados Unidos y Canadá.

Al respecto de la búsqueda de justicia equitativa en los tribunales, reflexiona Norma. J. Wikler, jurista estadounidense:

*"La experiencia norteamericana en reforma judicial de sesgo por género tiene revelaría para muchos otros países. Por variaciones culturales en el contexto social, marco legal, estructura y organización de las judicaturas y muchos otros factores, los países que intenten una reforma judicial en este sentido, seguirán necesariamente diferentes rumbos..."*

*La ‘internacionalización’ del movimiento para eliminar sesgo por género en los tribunales ya se inició gracias a los esfuerzos de la juez Arline Pach y otras, quienes están organizando una entidad internacional de juezas que promueva, como una de sus metas centrales, la igualdad justicia para hombres y mujeres en los tribunales. Esta organización será una adición positiva al número creciente de redes formales e informales, que se abocan a la protección de los derechos legales de la mujer... Las actividades esenciales para estos grupos serán sin duda, el promover la educación legal, mejorar la asistencia legal de la mujer, y la ejecución de reformas legislativas a favor de la mujer. Existe un reconocimiento creciente de que otro componente esencial de una estrategia global para la realización completa de los derechos de la mujer, debe ser la reforma de la judicatura, (surydo. nuestro) con el*

---

<sup>30</sup>Picado, Sonia. ( 1991), **La mujer y los derechos humanos en Centro América y Panamá**, en: Tirsá Rivera, Editora, ( 1991), **Las Juezas en Centro América y Panamá**, San José, Costa Rica, Centro para la Administración de Justicia de la Universidad Internacional de Florida, pp. 58-59

*propósito de educar a los jueces sobre las maneras en que sus propios prejuicios interfieren con la administración de una justicia equitativa y justa.*”<sup>31</sup>

Es en este contexto que deben ubicarse las respuestas a las preguntas que hemos realizado, sobre las opiniones y las percepciones de operarios/as de la maquila, personal de las empresas de maquila, funcionarios/as de los poderes judiciales expertos en derecho laboral y docentes de derecho laboral de las universidades.

#### **4.1.1 Opiniones y percepciones de interlocutores sociales entrevistados sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales.**

En la primera pregunta que se aplicó a todos los grupos entrevistados, se solicitó a la población entrevistada calificar en una escala del 1 al 12 la frecuencia de los siguientes problemas en las relaciones obrero-patronales:

Ausentismo y abandono del trabajo  
Incumplimientos contractuales de órdenes, o de garantías laborales, pagos atrasados, etc. Discriminación contra las mujeres en el reclutamiento, los ascensos y la capacitación.  
Salud ocupacional en relación con la ausencia de medidas o ausencia de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.  
Violencia laboral en las empresas tal como insultos, gritos, etc.  
Hostigamiento o acoso sexual en el trabajo  
Daños a la empresa tales como destrucción de equipo o sustracciones.  
Derechos de protección de la maternidad  
Luchas por aumentos salariales  
Jornadas de trabajo (intensidad y extensión)  
Pago de horas extra  
Días de descanso tales como feriados de ley, vacaciones y permisos.

Las respuestas de los y las **495** entrevistados se procesaron en su totalidad y posteriormente se elaboró un rango de frecuencias para la escala con tres niveles de problemas: muy frecuentes, medianamente frecuentes y poco frecuentes.

En este análisis solo registramos las respuestas que califican a un problema como muy frecuente, siendo evidente que si por ejemplo solo un 30% de los hombres consideran muy frecuente la discriminación por género, eso significa que la mayoría o sea el 70% restante no lo considera un problema prioritario

---

<sup>31</sup>Wikler, Norma, J. (1991) **Eliminación de sesgo por género en los tribunales: estrategias norteamericanas para la reforma judicial.** en Tirsia Rivera Bustamente (1991), op. cit. pp.110-111.

#### 4.1.2 Las opiniones de hombres y mujeres trabajadores de empresa sobre los problemas más frecuentes

Centroamérica y Panamá: Opiniones de las y los trabajadores entrevistados sobre los problemas más frecuentes en las relaciones obrero patronales		
CATEGORIAS	PROBLEMAS MUY FRECUENTES	
	Mujeres %	Hombres %
Ausentismo-abandono trabajo	23	10
Incumplimientos contractuales	30	20
Discriminación por género ascensos y capacitación	36	30
Salud ocupacional.	39	20
Violencia laboral	42	20
Hostigamiento y o acoso sexual.	35	-----
Daños a la empresa	7	-----
Derechos de maternidad.	55	90
Luchas aumentos salariales.	61	80
Jornadas laborales.	45	30
Pago de horas extra	52	40
Días de descanso(permisos, vacaciones, feriados)	35	50

En el Cuadro anterior se observa que la lucha por los incrementos salariales y el respeto a los derechos de maternidad son los problemas más frecuentes en las relaciones entre trabajadores y empleadores según la opinión de mujeres y hombres trabajadores de empresas.

La diferencia de opiniones por sexo es notable en lo relacionado con la violencia laboral y el hostigamiento y o acoso sexual en el trabajo. Para más de un 35% de mujeres éste es un problema relevante en contraposición: ningún trabajador hombre entrevistado consideró la violencia laboral como problema frente a casi la mitad de las mujeres que perciben la violencia laboral como problema en las relaciones laborales.

Un 36% de las mujeres y un 30% de los hombres trabajadores, consideran la discriminación por razones de género como un problema frecuente. Desde otra lectura y de acuerdo con las respuestas dadas, eso significa que más de un 60% no considera este, un problema lo suficientemente frecuente para ser relevante.

Sobresalen las diferencias entre el 90% de hombres que consideran como problema frecuente el irrespeto y la no observancia de los

derechos de protección a la maternidad, vis a vis un 55% de mujeres que priorizan estos derechos. Considerando que las entrevistas estaban focalizadas a los problemas de las mujeres vistos tanto por mujeres, como por hombres, podemos concluir que desde la opinión masculina el tema de la maternidad, que en el imaginario popular y en la ideología dominante es la esencia misma de lo femenino: ser madre, reproductora, cuidadora, transmisora de valores, nutridora es asimismo esencialmente importante como fuente de problemas en el trabajo, para las mujeres.

En el siguiente Cuadro se presentan las respuestas de mujeres y hombres trabajadores de empresa, a la pregunta sobre quienes generan o protagonizan los problemas laborales. Para la mayoría de los hombres, la discriminación por género y la violencia laboral son causados por hombres y un 40% opina que el ausentismo laboral es un problema de las mujeres y la mitad considera que el hostigamiento y/o acoso sexual es causado tanto por hombres como por mujeres.

En opinión de la mayoría de las mujeres los problemas relacionados con el acoso sexual son causados por hombres y la mayoría de las mujeres opina que los daños a la maquinaria y equipo de las empresas son también causados por hombres.

Centroamérica y Panamá: Percepciones de trabajadores de la industria de la maquila sobre quienes generan o protagonizan problemas laborales en relación con cada una de las categorías definidas						
CATEGORIAS	Causados por ambos		Causados por mujeres		Causados por hombres	
	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc
1-Ausentismo-abandono trabajo	47	60	23,5	40	20,5	--
2-Incumplimientos contractuales	37	60	9	--	25	20
3- Discriminación por género	19	30	22	--	38	70
4-Salud ocupacional.	35	70	15	--	24	10
5.Violencia laboral	35	40	19	--	38	60
6-Hostigamiento y o acoso sexual.	10	50	7	--	56	50
7-Daños a la empresa	31	70	6	10	18	--
8-Derechos de maternidad.	5	40	19	10	38	50
9-Luchas aumentos salariales.	58	100	16	--	9	--
10- Jornadas laborales.	49	90	13	--	9	10
11- Pago de horas extra	46	90	13	--	9	10
12-Permisos, vacaciones, feriados	49	100	6	--	12	--

Llama la atención que para las mujeres la discriminación por razones de género es causada en un 22% por mujeres y en un 70% por hombres. En cambio para los hombres este tipo de discriminación es causado en un 70% por hombres y no se identificó ni una sola respuesta en que consideran que también es causada

directamente por mujeres, aunque un 30% de los hombres opino que es causada por ambos. Pareciera las mujeres tienen una opinión más matizada y más próxima a la realidad, porque la discriminación por género, así como el ejercicio del poder autoritario y patriarcal puede y es ejercido tanto por hombres como por mujeres.

#### 4.1.3 Las opiniones de los y las sindicalistas sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales

**Centroamérica y Panamá: Opiniones de los sindicalistas sobre los problemas más frecuentes en las relaciones obrero-patronales**

CATEGORIAS	Muy Frecuentes ( Porcentajes)	
	Mujeres %	Hombres %
1-Ausentismo-abandono del trabajo	33	25
2-Incumplimientos contractuales	50	58
3- Discriminación por género en los ascensos y capacitación	67	25
4-Salud ocupacional.	10	50
5.Violencia laboral	50	50
6-Hostigamiento y o acoso sexual.	33	25
7-Daños a la empresa	33	--
8-Derechos de maternidad.	50	83
9-Luchas aumentos salariales.	67	50
10- Jornadas laborales.	50	58
11- Pago de horas extra.	67	50
12-Días de descanso(permisos, vacaciones, feriados)	50	50

Nota: La escala de elección es del 1 al 3, aquí solo se presenta las respuestas que se dieron para el rango 1: problemas más frecuentes.

En opinión de las mujeres sindicalistas la discriminación por razones de género en los ascensos y en el acceso a la capacitación, las luchas por los aumentos salariales y los problemas relacionados con el cálculo y el pago de horas extra son los principales problemas de las mujeres trabajadoras.

El respeto y acatamiento de los derechos a la protección de la maternidad ocupan un segundo rango de importancia, así como la violencia emocional y/o física en los lugares de trabajo, la extensión de la jornada laboral y los incumplimientos contractuales.

Estas opiniones no resultan muy alejadas de la percepción de las trabajadoras de las empresas, pero es necesario notar que para estas últimas los derechos ligados a la maternidad tienen una importancia ligeramente mayor (un 5%) que el que le otorgan las mujeres líderes de sindicatos.

Para el caso de los hombres líderes sindicales el problema más frecuente de las mujeres en el trabajo está asociado en un 83% con

el acatamiento de los derechos de protección a la maternidad, cifra muy similar (90%) a la opinión externada por los trabajadores de las empresas.

Para los hombres el segundo problema en orden de importancia es la extensión de la jornada laboral, así como los incumplimientos contractuales. Habría que aventurar una hipótesis sobre esa marcada preocupación por los derechos de maternidad de parte de sindicalistas y trabajadores varones, así como por la extensión de la jornada laboral ya que ambas están directamente relacionadas con, o afectan el rol reproductivo de la mujer.

Visto en otra perspectiva refleja la valoración positiva que se hace de la mujer en su rol reproductor y maternal, pero también la valoración implícita negativa que se hace de este rol al relacionarlo con el trabajo generador de ingresos y al considerarlo como causa principal de problemas para el desempeño del trabajo de las mujeres.

El ejercicio maternal de las mujeres constituye un vínculo crucial entre la organización contemporánea de lo femenino y lo masculino y la organización de la producción.

La forma en que está organizada la responsabilidad de madres y padres, deposita en la madre la casi total responsabilidad de la reproducción, educación y crianza de los hijos e hijas. Las presuposiciones sobre que la organización social parental es un asunto natural y adecuado para las mujeres y que estas por razones biológicas, son mejores padres que los hombres han continuado sirviendo como base a los argumentos contrarios a los cambios en la organización social de lo femenino y lo masculino. Vivimos en un período histórico en que las exigencias históricamente construidas de los roles definidos por el sistema sexo-género han entrado en crisis porque chocan conflictivamente con las tendencias de la economía y con la rápida incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

El alto porcentaje de madres jefes de hogar en América Central y Panamá refleja que existe un problema de progenitura responsable por parte de un porcentaje cada vez mayor de hombres-padres. El cambio hacia una progenitura responsable y comprometida de hombres y mujeres va a depender de la consciente organización y actividad de todos los hombres y las mujeres que reconozcan que la potenciación del capital humano de ellos y sus hijos residen en la transformación de la organización social de lo masculino y lo femenino y la eliminación de la desigualdad sexual.



Jefaturas de hogar femeninas:<sup>32</sup>

Centroamérica y Panamá: Jefaturas de hogar femeninas (Años seleccionados 1999-2000)		
PAIS	Año	%
Costa Rica	2000	30%
Guatemala	1999	25%
Honduras	1999	30%
El Salvador	1999	31%
Nicaragua	1999	34%
Panamá	1999	28%

Resulta contradictorio en apariencia, pero muy consistente con la lógica patriarcal, que la mayoría de los hombres sindicalistas consideren la maternidad como fuente de problemas para las relaciones laborales de las mujeres, pero que solo un 25%, o sea una cuarta parte consideren la discriminación por género como un problema prioritario para las mujeres trabajadoras.

Solo un 33% de las mujeres sindicalistas y un 25% de los hombres sindicalistas consideran el acoso y hostigamiento sexual como un problema prioritario para las mujeres en el trabajo.

Desde cualquier perspectiva es preocupante que una tercera parte de las mujeres y una cuarta parte de los hombres identifiquen el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo como problema prioritario. En este sentido Costa Rica y Nicaragua cuentan con leyes para sancionar el acoso sexual en el trabajo, pero eso no es suficiente.

De la mayor importancia es que las propias empresas desarrollen pequeños programas preventivos e informativos sobre el derecho a la integridad física y emocional de las trabajadoras.

Este análisis descriptivo de las cifras permite ilustrar una vez más que el ser mujer no es garantía de sensibilidad a la discriminación por razones de género y no lo es porque la mujer asume como “naturales” las diferentes formas culturales y sociales de la exclusión social por medio de la internalización de los roles clásicos atribuidos a cada género.

---

<sup>32</sup> Cálculos propios con base en datos, redondeados hacia abajo de las Encuestas de Hogares, y Celade, Boletín Demográfico No 70, julio 2002.

#### 4.1.4 Las opiniones de jefes o gerentes de recursos humanos y/o personal de empresas de maquila textil sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales

Centroamérica y Panamá: Opiniones de los jefes o gerentes de recursos humanos y/o personal sobre los problemas más frecuentes en las relaciones obrero-patronales		
	Mujeres %	Hombres %
Ausentismos-abandono del trabajo	83	67
Derechos de protección de la maternidad	50	50
Incumplimientos contractuales trabajador o patrono	--	50
Daños a la empresa	--	50
Pago de horas extra	50	--

Los jefes o gerentes de personal y/o recursos humanos entrevistados pertenecen a empresas de la maquila. Hubo muchas dificultades para lograr que concedieran entrevistas, porque existe una actitud generalizada de desconfianza a este tipo de pesquisas focalizadas en problemas laborales, no obstante que se garantizó la confidencialidad del origen de las respuestas y no se solicitó el nombre de los y las mismos. Por tanto no tenemos certeza de que las opiniones que aquí se registran reflejen las tendencias de la totalidad de los jefes de personal y/o recursos humanos de las empresas de maquila textil.

Resulta muy interesante, pero no sorprendente, que los y las Jefes de personal de las empresas solamente considerarán 5 de las 12 categorías propuestas, como relevantes en la generación de problemas en las relaciones laborales

El ausentismo y abandono del trabajo es el problema prioritario para ambos sexos, y esto se puede explicar por la alta rotación de la fuerza de trabajo en las empresas de maquila textil. Los derechos de protección de la maternidad fueron considerados problemas prioritarios por la mitad de los y las entrevistadas.

Los incumplimientos contractuales y los daños a la maquinaria o los insumos de la empresa fueron considerados por la mitad de los hombres como problemas prioritarios. No existe evidencia de que los y las trabajadoras dañen deliberadamente maquinaria e insumos excepto en condiciones de huelga o en algunos casos en que las empresas cierran sus operaciones y no pagan los derechos adeudados a los trabajadores.

Para la mitad de las mujeres jefes de personal entrevistadas un problema prioritario son los conflictos relacionados con el pago de horas extra. Esta percepción es consistente con las entrevistas realizadas por ejemplo en Nicaragua a trabajadoras de la maquila que plantean que las horas extra se las pagan como “tiempo simple” o por menos tiempo del realmente laborado.

Al preguntar a los y las jefes de personal sobre cuáles derechos se encuentran plenamente reconocidos en las empresas de maquila textil en que trabajan, las respuestas de ambos sexos fueron las siguientes:

En un 50% de las empresas: servicios de cuidado infantil en el lugar de trabajo, derecho a la lactancia materna, derecho a la salud reproductiva y la protección del embarazo y el derecho a un igual salario por igual trabajo sin distinción de género.

En un 67% de las empresas: derecho a no ser acosada sexualmente, derecho a la igualdad de oportunidades en la capacitación y los ascensos.

Al preguntar a los y las jefes de personal sobre las acciones desarrolladas en la empresa en que trabajan para erradicar la discriminación contra las mujeres en las relaciones de trabajo, las respuestas fueron las siguientes: en un 16% de las empresas aplican normas establecidas para el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras como el derecho al cuidado infantil en los lugares de trabajo, el resto de los entrevistados no respondió.

En este sentido lo deseable es que la situación evolucione hacia las nuevas tendencias que se observan en un importante conglomerado de empresas que buscan ajustarse a las nuevas exigencias que impone la globalización, no solo desde la perspectiva de la productividad, sino que también desde la perspectiva de las buenas prácticas en las relaciones laborales.

Al respecto en un trabajo de Gerardina González, en relación la responsabilidad social de las empresas, se dice:<sup>33</sup>

*"respeto al individuo, donde se incluye todo tipo de acciones en contra del trabajo infantil y la valorización de la diversidad, es decir la eliminación de la discriminación por razones de género,*

---

<sup>33</sup> González Marroquín Gerardina, (2001) *Responsabilidad social de las empresas: alcance y cuestionamientos sobre el tema*, Ponencia, Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT, San José, Costa Rica

*etnia o cultura y la promoción de la representación dentro de la empresa de grupos minoritarios; respeto al trabajador: este es un amplio tema donde se concentra todo lo referido a la política de reducción de personal y las actitudes o apoyos ofrecidos por la empresa en caso de despidos, el compromiso con el desarrollo profesional, la formación y la capacitación, la promoción de la empleabilidad de los trabajadores, los cuidados con la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo..."*

#### **4.1.5 Las opiniones de jueces de lo laboral, magistrados de lo laboral y funcionarios de los ministerios de trabajo sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales**

<b>Centroamérica y Panamá: Opiniones de las y los funcionarios de los sistemas judiciales y de los Ministerios de Trabajo (jueces laborales, magistrados de lo laboral, funcionarios ministerios de trabajo) sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales</b>		
<b>CATEGORIAS</b>	<b>MUY FRECUENTES</b>	
	<b>Mujeres %</b>	<b>Hombres %</b>
1-Ausentismo-abandono trabajo	35	21
2-Incumplimientos contractuales	45	56
3- Discriminación por género ascensos y capacitación	26	28
4-Salud ocupacional.	6	18
5.Violencia laboral	35.5	35
6-Hostigamiento y o acoso sexual.	22.5	25.6
7-Daños a la empresa	13	16
8-Derechos de maternidad.	42	44
9-Luchas aumentos salariales.	61.3	53.5
10- Jornadas laborales.	38.7	23
11- Pago de horas extra	42	35
12-Días de descanso(permisos, vacaciones, feriados)	32.5	25.6

La interacción dialéctica entre valores, creencias, costumbres, tradiciones e ideología dominante en un pueblo con la existencia y formas de entender y de aplicar las leyes; permite a los interesados/as dilucidar por qué medios y por cuáles mecanismos la subordinación de la mujer sigue siendo un hecho incuestionable en la mayoría de los países a fines del milenio..

Ana Elena Badilla en un trabajo de 1996 resume las conclusiones sobre la aplicabilidad de la Convención contra la Discriminación de

la Mujer, citando conclusiones de ella misma de Adilia Caravaca y Laura Guzmán.<sup>34</sup>

*“Los sistemas jurídicos nacionales garantizan una igualdad formal de los derechos ante la ley, que no considera la desigualdad real entre mujeres y hombres. Esto se traduce en discriminación legal implícita y, en muchos casos, en discriminación expresa.... Todos los países centroamericanos han ratificado la Convención de Naciones Unidas contra la Discriminación de la Mujer, pero en la mayoría de ellos no se han tomado medidas concretas para hacer efectivos los derechos allí establecidos (Badilla, 1944, Caravaca y Guzmán 1995). Esta situación deriva en una inaplicabilidad de las convenciones por ausencia de procedimientos nacionales para exigirlos y aplicarlos. Por otro lado existe desconocimiento y falta de voluntad en los funcionarios públicos para aplicar esa convención y otras disposiciones legales nacionales e internacionales que protegen los derechos de las mujeres ”*

Los y las funcionarias de los sistemas judiciales que se ocupan de los conflictos laborales ,así como los y las abogados laboristas son los encargados de impartir y de demandar justicia laboral. Estos funcionarios acumulan una experiencia profesional sobre el tipo de problemas que más frecuentemente son objeto de conflicto en los Tribunales de Justicia. Pero al mismo tiempo, los problemas que plantea la gente reflejan que tipo de derechos son los que la gente considera prioritarios ( no más importantes) a la hora de demandar justicia.

En esta línea de pensamiento, retomamos lo planteado en la primera parte de este documento: la forma en que la ley es administrada, aplicada e interpretada será lo que la mayoría de la gente considere que es el verdadero contenido de la ley y por ende será la ley que respeten.

Las tradiciones y costumbres valoradas por un pueblo en un determinado periodo histórico, las presiones políticas, las creencias religiosas, etc., Influyen o determinan según su caso, la forma en que se administra justicia, haciendo que quienes interpretan y aplican la ley lo hagan de conformidad con su propia jerarquía de valores y la de la sociedad que los /as circunda....esas costumbres y tradiciones son interpretadas por los y las juezas de acuerdo a muchísimos factores tales como los intereses que protegen, la clase,

---

<sup>34</sup>Badilla, Ana Elena. (1996), **La Discriminación de Género**, en: Estudios Básicos de Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 1996, IIDH, Tomo IV, p.273.

raza o credo al que pertenecen, la doctrina jurídica a la que se adhieren, sus valores y actitudes, etc.

Con la anterior afirmación no estamos afirmando que los jueces impartan justicia para tutelar en forma consciente intereses específicos, sino que en la interpretación de las leyes en el momento de impartir justicia están presente en forma consciente o inconsciente los valores, actitudes y prejuicios de la persona que imparte esa justicia. De la misma forma esos valores, actitudes, prejuicios o dicho en suma la ideología dominante en sentido amplio, está presente en la “norma agendi” o sea en el propio contenido de la ley.

Las respuestas dadas por jueces, magistrados y abogados laboristas de ambos sexos son muy interesantes porque reflejan opiniones ligadas a su práctica profesional, al "ejercicio de los poderes de las leyes", aun cuando también se hacen evidentes las diferencias en las respuestas por sexo. Para las funcionarias mujeres el principal problema está relacionado con los incrementos salariales, seguido en orden de importancia por los incumplimientos contractuales. Para los funcionarios hombres estos dos problemas son también prioritarios pero en un orden inverso.

Tanto para los funcionarios hombres como para las mujeres los problemas relacionados con el respeto a la protección legal de la maternidad ocupan un tercer lugar en la agenda de problemas laborales más frecuentes. Llama la atención que un 35% de la totalidad de los y las funcionarias entrevistados coincida en que la violencia emocional y/o física es un problema relevante en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

#### **4.1.6 Las opiniones de docentes universitarios de Derecho Laboral sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales**

<b>Centroamérica y Panamá: Opiniones de las y los docentes universitarios sobre los problemas más frecuentes en las relaciones laborales</b>		
<b>Tipos de problemas</b>	<b>Mujeres %</b>	<b>Hombres %</b>
Luchas por aumentos salariales	36	38
Incumplimientos contractuales	36	43
Respeto a los derechos de maternidad	64	19
Pago de horas extra	36	29
Extensión jornada laboral	27	29
Violencia laboral	18	14
Respeto a los días de descanso obligatorios.	9	24
Hostigamiento y acoso sexual	18	33
Discriminación contra mujeres ascensos y capac.	45	38
Salud Ocupacional	36	43

Para las mujeres docentes entrevistadas el problema más frecuente se relaciona en un 64% con los derechos de protección a la maternidad, seguido en orden de importancia con la discriminación por razones de género en los ascensos y en las oportunidades de capacitación profesional. Las respuestas de los docentes hombres de derecho laboral en las universidades, refleja una opinión muy distinta, un escaso 19% considera el respeto a los derechos de protección de la maternidad como un problema frecuente.

Un 43 % de los y las docentes entrevistados, considero que son problemas prioritarios la salud ocupacional y los incumplimientos contractuales, eso significa que la mayoría considera que los problemas planteados en la pregunta no son prioritarios sino que tienen una mediana o menor prioridad como fuentes de conflictos laborales.

Si comparamos estas respuestas con las de otros actores entrevistados: hombres y mujeres de los sistemas judiciales, líderes de organizaciones sindicales y trabajadores/as de las empresas de maquila, se hace evidente que la opinión de los docentes está muy alejada de la percepción de otros grupos sociales como los mismos trabajadores/as, sindicalistas y funcionarios judiciales.

## **4.2 Conocimiento y uso de los Convenios Internacionales y los derechos laborales vigentes en sus países**

La indagación del conocimiento que tienen los interlocutores sociales entrevistados sobre los derechos laborales y los Convenios de la OIT, vigentes en sus países, se realizó por medio de una batería de preguntas abiertas, que posteriormente fueron sometidas a análisis de contenido, se elaboraron categorías de respuestas, que permitieron reordenar las mismas y darles una ponderación.

### **4.2.1 El conocimiento de las y los trabajadores**

El 97% de las mujeres trabajadoras no conocen ningún Convenio Internacional y un 77% no conocen la normativa laboral de sus países, solo un 23% afirma conocer algunos derechos tutelados en el Código de Trabajo o en la Constitución Política. En el caso de los hombres trabajadores de la maquila un 90% no conoce ni Convenios Internacionales ni las leyes laborales vigentes.

Al preguntarles si las normas jurídicas que existen en su país permiten resolver la discriminación por ser mujer en el ámbito laboral, las respuestas fueron en un 95.5% de ambos sexos que “no saben cuáles son sus derechos” y por lo tanto no pueden opinar.

#### **4.2.2 El conocimiento de los y los líderes sindicales**

Un 61% de los líderes sindicales dijo conocer los Convenios fundamentales de la OIT y un 72% conoce a diferentes niveles el Código de Trabajo y la Constitución Política de sus países respectivos.

Ambos porcentajes son muy altos, pero en términos ideales todo líder sindical debería conocer los Convenios fundamentales de la OIT ratificados por su país y el Código de Trabajo. Las preguntas abiertas realizadas demostraron que este conocimiento es más bien superficial y circunscrito a los Convenios sobre el Derecho a la sindicalización y el Derecho a la negociación colectiva.

Se preguntó a los sindicalistas si las leyes laborales nacionales y los Convenios Internacionales vigentes en su país permiten resolver todas las situaciones de discriminación laboral de las mujeres. Las respuestas de ambos sexos fueron las siguientes:

Un 16% opina que si permiten la resolución de conflictos laborales de discriminación laboral por género, un 79% considera que no resuelven ese tipo de conflictos porque aunque las leyes existen no se cumplen o bien son “letra muerta” porque las trabajadoras no exigen su aplicación y finalmente un 5% no dio respuesta a esta pregunta.

En términos generales la mayoría de los y las líderes sindicales califican como regular la eficiencia en la aplicación de justicia de los tribunales de los laboral y llaman la atención sobre lo complicado de los trámites administrativos y la lentitud en las resoluciones.

#### **4.2.3 El conocimiento de los jefes y gerentes de recursos humanos y/o de personal de las empresas**

Al preguntar a los jefes y jefas de personal sobre los instrumentos internacionales que conocen, los resultados indican que ninguno conoce los Convenios de la OIT, pero saben que existen Convenios sobre el Derecho de Sindicalización y el Derecho a la Negociación Colectiva, aun cuando no conozcan las normas explícitas en esos Convenios y las Recomendaciones respectivas.

Se pregunto también sobre que instrumentos legales vigentes en su país conocen, la respuesta del 50% de ambos sexos es que a conocen el Código de Trabajo y la Constitución Política. Al profundizar sobre la respuesta a esta pregunta por medio de otra



pregunta abierta, se hace evidente que el conocimiento es superficial e insuficiente para poder hacer una aplicación adecuada en el respeto a los derechos laborales de los trabajadores.

El enfoque que priva entre estos funcionarios de empresa es: que cuando se presentan conflictos laborales, corresponde a los abogados de las empresas enfrentarlos.

#### **4.2.4 La opinión de jueces, juezas, magistrados y funcionarios de los ministerios de trabajo sobre las Normas Internacionales de Trabajo y las leyes laborales existentes en sus países**

Para un 89% de las juezas, magistradas y abogadas laboristas entrevistadas las leyes existentes en sus países y la aplicación de las mismas, no permiten resolver problemas de discriminación laboral contra las mujeres por las siguientes razones en orden de importancia: en la práctica existe discriminación por prejuicios y estereotipos que desvalorizan a las mujeres; se les exigen pruebas de embarazo en forma directa o indirecta a las mujeres antes de su contratación; falta claridad en la interpretación de las leyes, es necesario actualizar el Código de Trabajo para incluir el acoso sexual en el trabajo como delito. Las mujeres que trabajan en la administración de justicia, consideran que de los ocho Convenios fundamentales de la OIT, los más aplicados son los relativos a la sindicalización, y que evidentemente hace falta un mayor conocimiento de los otros Convenios.

Para el 50% de los hombres jueces, magistrados y abogados laboristas, las leyes y su aplicación no permiten resolver todos los casos de discriminación laboral contra las mujeres, por las siguientes razones en orden de prioridad: existen vacíos legales y conceptuales en las leyes laborales y existe una cultura “machista” en la que la discriminación por género es una práctica cotidiana asumida como “natural”.

#### **4.2.5 La opinión de los docentes universitarios de Derecho Laboral, sobre las Normas Internacionales de Trabajo y las leyes laborales existentes en sus países**

Existe una alta coincidencia de opinión, de los docentes de derecho laboral con jueces y abogados laboristas sobre la eficacia de las leyes existentes y su aplicación para sancionar la discriminación laboral por razones de género. En esta línea un 80% de los y las docentes universitarios consideran que esas leyes y su aplicabilidad no logran evitar la discriminación por género y lo atribuyen en primer lugar al contexto cultural y político en el que la discriminación hacia las mujeres es vivida como un hecho “natural”,

a pesar de que existen leyes para tratar de revertir esa exclusión social por género.

En relación con la inclusión de los Convenios fundamentales de la OIT en los cursos de derecho laboral, los docentes reconocen que se abordan algunos de estos Convenios tangencialmente, pero que hace falta contar con acceso a jurisprudencia internacional que facilite el análisis de la aplicabilidad de los mismos. Por otra parte existen opiniones divergentes sobre si los Convenios Internacionales ratificados por los países tienen un estatuto superior a las leyes consagradas en los Códigos de Trabajo y a otro nivel se discute si tienen un estatuto vinculante a la hora de impartir justicia, por ejemplo desde la perspectiva de los Derechos Constitucionales.

Los y las docentes de derecho laboral y administración de empresas de las universidades, son los encargados de formar a los futuros profesionales en derecho y administración de negocios, en este sentido es de la mayor importancia lograr que en los currículas de los cursos de derecho laboral de ambas carreras, se incluya por un lado la perspectiva de género y por otro información actualizada sobre la realidad del mundo del trabajo, para lograr sensibilizar y formar adecuadamente a los y las estudiantes universitarios.

#### **4.3 La prioridad que otorgan los actores entrevistados a los derechos laborales**

En este punto analizaremos las respuestas dadas por cada sexo en cada uno de los grupos entrevistados trabajadores/as, sindicalistas, jefes/as de personal en empresas privadas, funcionarios/as de los sistemas judiciales y docentes de derecho laboral, sobre cuáles derechos laborales consideran prioritarios.

<b>Centroamérica y Panamá, Mujeres: Opiniones sobre la prioridad que tienen los distintos derechos laborales</b>					
<b>En porcentajes</b>					
<b>DERECHOS</b>	<b>Trabajadoras</b>	<b>Sindicalistas</b>	<b>Jefas de personal en empresas</b>	<b>Funcionarias Judiciales</b>	<b>Docentes Universitarias</b>
Servicios de cuidado infantil	80	83	33	85	54
No despido por embarazo	77	67	83	68	64
No acoso ni hostigamiento sexual en el trabajo	58	83	50	38	45
No agresión verbal, emocional o física en el trabajo	59	100	67	50	64
Participación en la toma de decisiones de los sindicatos	56	100	17	24	73
No discriminación en la contratación ni capacitación	43	100	17	42	54
Igualdad de oportunidades en el empleo	71	100	33	24	45
Igual salario para igual trabajo	71	100	33	63	45
Derecho a la lactancia materna	72	83	0	41	36
Acceso a salud reproductiva y protección embarazo	67	83	17	32	36

El análisis de las opiniones de las mujeres pertenecientes a distintos estratos económicos y a diferentes grupos ocupacionales muestra las siguientes particularidades relevantes:

Para la totalidad de las mujeres entrevistadas el derecho de mayor prioridad (más de un 64%) es la protección contra el despido por embarazo, pero simultáneamente solo las sindicalistas y las trabajadoras de la maquila consideran prioritarios (un 67% o más) los derechos asociados a la protección de la maternidad, como son los servicios de salud reproductiva y la protección del embarazo.

Relacionado también con la función reproductora de las mujeres se observa que para más de un 83% de las sindicalistas, las mujeres trabajadoras de la maquila y las juezas y abogadas laboristas, los servicios de cuidado infantil son un derecho laboral prioritario, lo que contrasta con la opinión de las jefas de personal y/o recursos humanos de las empresas, en que solo una tercera parte considera este un derecho prioritario.

El derecho a la lactancia materna es valorado como prioritario (más de un 73%) por las mujeres trabajadoras y por las líderes sindicales.

En el ámbito de los derechos económicos de las mujeres, las trabajadoras de la maquila y las sindicalistas son las únicas que consideran derechos prioritarios la igualdad de oportunidades en el empleo y el igual salario para un igual trabajo.

En el ámbito de los derechos humanos de las mujeres, la mitad de las mujeres o más, sindicalistas, trabajadoras de empresa y jefas de personal consideran el derecho a no ser agredidas verbal, emocional o físicamente en el trabajo como derecho prioritario. En el caso del hostigamiento sexual en el trabajo llama la atención que para la mayoría de las funcionarias judiciales y mujeres docentes de derecho laboral éste no sea un derecho laboral prioritario, lo que podría estar reflejando que éste no es un derecho muy demandado en los Tribunales de Justicia.

En el siguiente Cuadro se resume la prioridad dadas por operadores jurídicos y líderes sindicales hombres a los derechos laborales de las mujeres.

<b>Centroamérica y Panamá, Hombres Prioridad que otorgan los operadores jurídicos y los líderes sindicales a los derechos laborales para las Mujeres.</b>		
CATEGORIAS	Mayor prioridad	
	Operadores jurídicos	Sindicalistas %
Servicios de cuidado infantil en los lugares de trabajo.	36	67
Que las mujeres no sean despedidas por embarazo	62	100
No ser acosadas sexualmente	52	42
No ser agredidas	74	67
Participar en la toma de decisiones de los sindicatos.	36	25
Que las mujeres no sean discriminadas por género en las contrataciones.	60	58
Igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.	62	58
Igual salario para igual trabajo en condiciones similares.	74	67
Derecho a la lactancia materna.	57	50
Acceso a la salud reproductiva y a la protección de la maternidad.	48	50

Nota: La escala de calificación es del 1 al 12, aquí solo se presenta las respuestas que se dieron para el rango “ mayor prioridad”.

En el Cuadro anterior se observa que, con ligeras diferencias las opiniones de los jueces, los magistrados y los funcionarios de los Ministerios de Trabajo, son muy similares a las de los hombres líderes sindicales en cuanto a los derechos que consideran prioritarios: derecho a no ser agredidas en su lugar de trabajo, no discriminación por género en las contrataciones, igualdad de oportunidades laborales, igual salario por igual trabajo, derecho a la lactancia materna y a la salud reproductiva. Sin embargo llama poderosamente la atención que los líderes sindicales no consideren como un derecho prioritario el no ser objeto de acoso sexual y hostigamiento en el trabajo, ni consideren como un derecho de las mujeres la participación en la toma de decisiones de los sindicatos, lo que en alguna forma sugiere que los derechos de las mujeres siguen siendo en el imaginario masculino: derechos tutelados, ( por las leyes, por los sindicatos, etc) pero no existe aun una conciencia clara de la importancia para el desarrollo pleno de esos derechos, que sean las propias mujeres las que impulsen desde los órganos de dirección líneas de acción, en este caso sindicales, para exigir que se cumplan esos derechos a nivel por ejemplo de las negociaciones colectivas, o a nivel de la división del trabajo al interior de las organizaciones.

En este sentido resulta pertinente la reflexión aportada por Juan Manuel Sepúlveda, especialista en actividades con los trabajadores de la OIT en la subregión.<sup>35</sup>

*"...los cambios de actitudes y conductas de los trabajadores es otro factor que está cambiando la base social de los sindicatos. La experiencia y la lectura de las acciones sindicales en estos últimos años, nos indican que el peso del sindicalismo no solo depende en la actualidad de su número, de su extensión o de su versatilidad programática, sino que muy especialmente de su capacidad para adaptarse a la evolución de las mentalidades, nuevas actitudes y conductas de los trabajadores.*

*La diversidad de situaciones estructurales está creando también sicologías específicas frente al trabajo, a la vida social y política. La experiencia en los países de la región de autoritarismo, de exacerbación del individualismo y la introducción de criterios fuertemente mercantiles en la economía están dando lugar a orientaciones de comportamiento –de resistencia o adaptación- que deben ser considerados, a la hora de replantear las acciones.*

*A pesar de todo, la óptica colectiva de la acción social reside esencialmente en los trabajadores, en especial los que están organizados. Sin embargo, no cabe duda que las "tradiciones obreras" enfrentan nuevos retos culturales, provenientes de la juventud que no vivió la aspiración industrial, la participación política, ni la cultura de la promoción social. Estos retos pueden ser de signo positivo, como por ejemplo, los que se relacionan con la apropiación de nuevos valores de modernidad, secularización ideológica o con una cultura antiautoritaria,"*

---

<sup>35</sup> Sepúlveda Malbrán Juan Manuel, (2002) *El Movimiento Sindical: Un Actor en Busca de su Identidad*, Oficina de Actividades para los Trabajadores/Equipo Técnico Multidisciplinario para Centroamérica, Cuba, Haití, México, Panamá y República Dominicana, Costa Rica.

#### 4.4 Obstáculos más importantes en opinión de la población entrevistada para el goce de los derechos laborales de las mujeres

Centroamérica y Panamá: Opiniones de las mujeres y hombres entrevistados sobre los obstáculos más importantes para el goce de los derechos laborales de las mujeres										
Categorías	Trabajadores		Sindicalistas		Empleadores		Docentes Univers.		Operad. juríd y func Mintrabs	
	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas
Desconocimiento de los derechos	79	100	67	83	50	67	54	62	80	73
Carencia de recursos económicos para cumplir y exigir derechos	34	30	67	25	17	17	9	24	12	37
Discriminación contra las mujeres	26	0	67	16	17	0	36	28	28	13
Leyes inadecuadas	30	0	83	25	33	33	18	24	16	23
Tribunales ineficientes	18	20	100	50	17	17	18	33	3	33

Es prácticamente generalizada y mayoritaria la percepción sobre que el mayor obstáculo para el goce de los derechos laborales es el desconocimiento de los mismos. Si los derechos no se conocen, no se ejercen y si no se ejercen son letra muerta. Tan serio como el desconocimiento de los derechos es el desconocimiento de los procedimientos administrativos para hacerlos efectivos. Esto plantea la necesidad de divulgar los derechos laborales básicos, así como los mecanismos para hacerlos efectivos.

De los cinco grupos entrevistados, son las mujeres sindicalistas las que tienen una percepción más crítica de los diferentes obstáculos. Ellas consideran como obstáculos prioritarios la ineficiencia de los Tribunales para impartir justicia pronta y cumplida y la falta de adecuación de las leyes para realmente tutelar los derechos laborales de las mujeres. Un 67% de las mujeres líderes sindicales consideran igualmente importantes como obstáculos el desconocimiento de los derechos y del cómo ejercerlos, la carencia de recursos económicos para demandar esos derechos por la vía judicial y la discriminación contra las mujeres.

La experiencia en Centroamérica y Panamá señala que es necesario que estos derechos se difundan en un lenguaje sencillo, asequible a todos y todas los trabajadores y los empleadores.

#### 4.5 Opiniones de los actores entrevistados sobre la influencia de los prejuicios y estereotipos a la hora de demandar el cumplimiento de las leyes y a la hora de impartir justicia

América Central y Panamá: Opiniones de las mujeres y hombres entrevistados sobre la existencia de prejuicios para acceder a la justicia laboral										
HOMBRES	Empleadores		Sindicatos		Trabajadoras		Operadores Jurídicos y func Mintrabs		Docentes	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas
Existen prejuicios de género en los operadores jurídicos que afectan negativamente a las mujeres a la hora de impartir justicia.	---	---	33	17	38	20	8	7	36	19
Existen en las mujeres prejuicios que les impiden acudir a los tribunales de justicia en el caso de que se violen sus derechos laborales.	33	50	100	42	36	--	20	30	64	57
Las normas jurídicas (Convenios OIT, leyes laborales, reglamentos, etc. están aportando al cambio de valores, prejuicios y creencias respecto al derecho al trabajo de las mujeres.	33	17	17	33	15	--	36	33	18	19
Las mujeres tienen fácil acceso a los tribunales de justicia para plantear sus demandas	17	50	17	25	20	20	88	63	27	28
Existe divulgación y capacitación dirigida a eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral	17	17	17	---	21	--	8	20	9	5

Más de una tercera parte de las mujeres docentes, sindicalistas y trabajadoras opina que existen prejuicios de género que afectan negativamente a las mujeres en los y las responsables de impartir justicia, vis a vis menos de una cuarta parte de los hombres que comparten esta opinión.

Esto parece indicar que existe una arraigada creencia en la "objetividad" de jueces, juezas y abogados/as laboristas. Hilando más fino significa que existe "ceguera" a las diferencias de género y a sus consecuencias en lo relativo a la forma en que se expresan y aplican los derechos laborales de hombres y mujeres.

La totalidad de las mujeres sindicalistas y la mayoría de las mujeres docentes universitarias creen que existen prejuicios en las mujeres que les dificultan acudir a los Tribunales de Justicia cuando sus derechos laborales son lesionados. Esta opinión es compartida

prácticamente por la mitad de los hombres entrevistados, con excepción de los trabajadores de empresa. En las entrevistas a profundidad se hizo evidente que estos "prejuicios" se relacionan con el "temor" a hacer denuncias y luego perder el caso, con la falta de tiempo y recursos para presentar pruebas y en muchos casos con la dificultad de entender claramente cuáles son los trámites que deben seguirse.

La abrumadora mayoría de los entrevistados de ambos sexos, considera que no existe en sus países una divulgación y capacitación dirigida a eliminar la discriminación laboral contra la mujer; igualmente consideran que las leyes nacionales y la normativa internacional no aportan al cambio de valores, prejuicios y creencias respecto a los derechos de trabajo de las mujeres.

Simultáneamente y con la única excepción de los funcionarios de los sistemas judiciales y de los ministerios de trabajo, todos los otros grupos entrevistados consideran que las mujeres no tienen un acceso fácil a los tribunales de justicia.

##### **5. A modo de conclusión: La utilidad del análisis cualitativo de las opiniones y percepciones de los actores sociales**

La indagación por medio de entrevistas estructuradas de las opiniones de los diferentes actores sociales elegidos tiene el valor de aportar conocimientos sobre las tendencias valorativas que tienen estos actores sobre las relaciones de trabajo y el género.

Las opiniones de las personas forman parte de su subjetividad como individuos. En las opiniones se expresa la compleja trama de las relaciones sociales que son de tipo económico, político, jurídico y cultural. Estas relaciones están inmersas y son producidas en la dinámica conflictiva de las distintas fuerzas sociales tales como las clases sociales, los estratos ocupacionales, las razas y etnias y el género, solo para nombrar tres dimensiones del abigarrado mundo de las relaciones humanas en sociedad. Las formas de vivir, las formas de pensar y las formas de sentir de cada uno de los hombres y las mujeres adquiere concreción en los actos de la vida cotidiana y desde esa perspectiva influye y contribuye a moldear la realidad social de un conglomerado humano.

Al evaluar la totalidad de las opiniones recabadas en esta pesquisa de las relaciones laborales desde la perspectiva de género, nuestra impresión es que existe un terreno fecundo para el avance hacia la equidad en las relaciones laborales entre hombres y mujeres, porque por lo menos existe una creciente conciencia de la exclusión por razones de género en algunas dimensiones del mundo del trabajo. Este es un buen punto de partida, habrá que caminar mucho para poder decir: este es un primer punto de llegada.



## ANEXO 1

### RELACION ENTRE INGRESOS PROMEDIO MUJER/HOMBRE POR HORA SEGUN TRAMOS DE EDAD EN LOS SECTORES NO AGRICOLAS. 1990-2000 (relación mujeres/hombres)

País y período	Asalariados Sector Privado (nd)a/			Sector Público	Total Asal. (nd) (priv.+ Público)	Cuenta Propia	Patronos	Total Informales	Total Formales	Total no agrícola
	Hasta 5 ocupados	Más de 5 ocupados	Total Asal. Privados (nd)							
Costa Rica										
1990										
20-24	0.86	0.98	0.96	1.00	0.97	0.87	0.57	0.64	0.99	0.87
25-39	0.91	0.83	0.84	0.99	0.95	0.89	1.29	0.66	0.96	0.87
40-60	0.63	0.69	0.65	0.97	0.91	0.59	0.53	0.57	0.87	0.75
2000										
20-24	0.91	1.13	1.09	0.98	1.09	0.77	1.58	0.76	1.13	1.01
25-39	0.90	0.94	0.94	1.09	1.05	0.97	0.92	0.73	1.06	0.95
40-60	0.84	0.86	0.85	0.95	1.00	0.66	0.91	0.63	0.99	0.84
El Salvador										
1994										
20-24	0.73	0.90	0.8	1.23	0.93	0.68	0.66	0.52	0.95	0.74
25-39	0.73	0.92	0.9	1.10	0.98	0.48	0.94	0.50	0.99	0.69
40-60	0.61	0.88	0.8	1.16	1.01	0.61	0.74	0.54	0.97	0.59
1999										
20-24	1.54	0.98	1.1	1.09	1.04	0.46	0.21	1.30	0.72	0.83
25-39	0.73	0.92	0.9	1.10	0.98	0.48	0.94	0.50	0.99	0.69
40-60	0.61	0.88	0.8	1.16	1.01	0.61	0.74	0.54	0.97	0.59
Honduras										
1990										
20-24	0.95	0.99	1.00	1.27	1.12	0.55	0.24	0.46	1.06	0.69
25-39	0.54	0.84	0.77	1.03	0.97	0.43	0.56	0.44	0.98	0.61
40-60	0.56	1.12	0.96	1.40	1.26	0.42	0.34	0.42	1.03	0.55
1999										
20-24	0.57	0.92	0.93	1.12	0.96	0.95	1.24	0.61	0.94	0.82
25-39	0.86	0.84	0.87	1.04	0.96	0.54	0.59	0.52	0.91	0.71
40-60	0.88	0.77	0.80	1.07	1.01	0.54	0.65	0.53	0.90	0.63
Nicaragua a/										
1993										
20-24	0.55	1.15	0.86	0.99	0.90	0.69	0.58	0.63	1.02	0.83
25-39	0.59	0.66	0.59	0.78	0.69	0.73	0.55	0.70	0.73	0.71
40-60	0.58	0.55	0.53	0.68	0.60	0.56	0.62	0.69	0.51	0.60
1999										
20-24	0.98	0.99	0.93	1.17	1.01	0.96	0.00	0.85	1.14	0.99
25-39	0.97	1.02	0.90	0.83	0.89	0.38	0.82	0.52	0.92	0.72
40-60	0.75	0.79	0.61	0.40	0.53	0.60	0.58	0.63	0.60	0.51
Panamá										
1991										
20-24	0.84	0.96	0.94	1.28	1.02	0.90	0.53	0.57	1.04	0.78
25-39	1.02	1.06	1.05	0.98	1.04	0.72	0.78	0.62	1.04	0.96
40-60	0.52	0.78	0.75	0.91	0.88	0.71	0.41	0.57	0.83	0.79
1999										
20-24	1.40	1.20	1.22	1.04	1.20	1.00	0.97	0.76	1.15	1.01
25-39	0.98	1.01	1.02	0.92	1.00	0.74	1.19	0.75	0.99	0.93
40-60	0.89	0.93	0.89	0.88	0.93	0.75	0.54	0.69	0.90	0.85

Fuente: Elaboración OIT, con base en tabulaciones especiales de las Encuestas de Hogares de los países. Las cifras se refieren al promedio ponderados de los países de América Central con una fuerza de trabajo que equivale al 92% del total de la PEA no agrícola de la región.

a/Area urbana

## ANEXO 2

### **METODOLOGÍA UTILIZADA PARA RECABAR LA INFORMACIÓN**

En esta línea, es que al principio de la investigación exploratoria, nos hicimos una batería de preguntas organizadas en tres tipos de entrevistas a profundidad, que fueron aplicadas a grupos focales de trabajadoras y trabajadores de las empresas de maquila textil, a mujeres y hombres líderes de organizaciones sindicales, a hombres y mujeres jueces, magistrados y abogados laboristas, a hombres y mujeres jefes de personal o recursos humanos de empresas de la maquila textil y a hombres y mujeres docentes de derecho laboral en las universidades de la región.

Los países en que se realizaron las entrevistas fueron: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá. El período de recolección de la información se extendió entre fines del 2000 y principios del 2001.

Las preguntas generadoras fueron:

*¿Cuál es el conocimiento y la aplicación de los derechos laborales que tienen en Centroamérica los diferentes actores sociales?*

*¿Cuáles son las percepciones de los diferentes actores sociales sobre los principales problemas en las relaciones de trabajo?*

Para responder éstas y otras preguntas se elaboraron tres instrumentos de entrevistas estructuradas que fueron aplicadas a **455** personas ( 58% mujeres y 42% hombres ) elegidas a juicio y que incorporan baterías de preguntas específicas en función de las características de los distintos grupos ocupacionales o gremiales. Fueron aplicadas a: 237 trabajadoras y trabajadores de las empresas de maquila; 30 líderes sindicales hombres y mujeres; 30 funcionarios de empresas encargados de las jefaturas de personal o las gerencias de recursos humanos; 138 magistrados, jueces y abogados de los poderes judiciales en el ámbito del derecho laboral y a 60 docentes de las escuelas de derecho de las universidades en Centroamérica y Panamá.

El diseño de los contenidos de estos instrumentos se fundamentó en la investigación paralela sobre los componentes formal y estructural del derecho laboral en los diferentes países de América Central.

Estos instrumentos fueron probados, validados y corregidos para poder ser aplicados.

Las entrevistas fueron aplicadas por 5 mujeres abogadas y 1 abogado ,especialistas en derecho laboral y género, en cada uno de los países. Estos entrevistadores fueron los mismos que recopilaron los contenidos para el análisis del componente formal y el estructural del derecho laboral.

4) Las entrevistadoras y el entrevistador participaron previamente en un período de inducción sobre la forma de aplicar los instrumentos.

La guía contenía las siguientes directrices:

- Explicar claramente el carácter confidencialidad de los datos.
- Explicar claramente el objetivo de la investigación
- Indicar que se asumía el compromiso de que los resultados de las entrevistas se divulgarían a nivel agregado de los cinco países de la región: sin identificar a cada país, sin revelar nombres de personas, organizaciones sindicales y empresas.
- Se enfatizó la importancia de que las respuestas fueran lo más claras y sinceras.
- Se anotó todo lo que la persona entrevistada dijo y no se dudo en pedir ampliaciones si la respuesta no se consideraba clara.
- Las entrevistas fueron realizadas en forma personal.
- Se tuvo particular cuidado en insistir en que las entrevistadoras no influyeran en las respuestas de las personas, por medio de aclaraciones innecesarias de conceptos o por medio de expresiones corporales.
- Se solicitó a las entrevistadoras crear un clima tranquilo y distendido, absolutamente respetuoso de las formas de expresión de cada persona entrevistada, que contribuirá a evitar las ambigüedades e imprecisiones.

Las preguntas realizadas consideraron un rango de entre 10 y 12 opciones para que las y los entrevistados calificaran la prioridad de los derechos o problemas sometidos a consulta de los mismos. Posteriormente estas respuestas se organizaron en rangos de mayor, mediana, o menor prioridad o importancia del problema para generar los cuadros síntesis de respuestas. En el documento de análisis únicamente se consignan las respuestas otorgadas a la mayor prioridad o mayor problema, con la intención de facilitar el análisis y evitar confundir al lector con una gran cantidad de cifras. Se incluyeron también en las entrevistas preguntas abiertas que han

sido objeto de cuantificación y análisis de contenido de las respuestas.

La muestra se definió a juicio y basándonos en la experiencia y el conocimiento que tienen las y el entrevistador sobre la población entrevistada.

Distribución de la muestra por categoría de entrevistados y país						
PAIS	Trabajadores	Lideres sindicales	Jefes recursos humanos empresas	Operadores jurídicos	Docentes universitarios	Total
Guatemala	40	5	6	23	10	84
El Salvador	52	4	7	23	10	96
Honduras	63	9	7	23	10	112
Nicaragua	30	8	7	23	10	78
Costa Rica	32	2	3	23	10	70
Panamá	20	2	---	23	10	55
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>138</b>	<b>60</b>	<b>495</b>

Distribución de la muestra por categoría de entrevistados y por sexo							
Distribución por sexo muestra	Trabajadores	Lideres sindicales	Jefes recursos humanos empresas	Operadores jurídicos y funcionarios Mintrabs	Docentes universitarios	Total	%
Hombres	62	16	20	78	32	208	42
Mujeres	175	14	10	60	28	287	58
Total	237	30	30	138	60	495	100

### **Distribución de los operadores jurídicos entrevistados por categoría ocupacional**

30 jueces/zas de los Tribunales de lo laboral

30 Jueces/zas de Segunda Instancia cuya competencia por materia es laboral

18 Magistrados/as cuya competencia es de materia laboral

60 funcionarios/as de los Ministerios de Trabajo que atienden los reclamos laborales del público o resuelven casos por la vía administrativa.

### **Distribución de los Docentes universitarios entrevistados**

30 docentes de Derecho Laboral de la Facultades de Derecho;

30 docentes de Derecho Laboral de la carrera de Administración de Negocios.

## BIBLIOGRAFIA CITADA

Badilla Ana Elena, (1998) *La Discriminación de Género en la legislación centroamericana*, Fundación Arias para la Paz,

Badilla, Ana Elena. (1996), *La Discriminación de Género*, en: Estudios Básicos de Derechos Humanos, Tomo IV, San José, Costa Rica, IIDH.

Banco Central Nicaragua, 1999.

Bronstein, Arturo, (1997) *Elementos para un diagnóstico de las relaciones de trabajo en Centroamérica*, Documento sometido ante la 1a. Conferencia Centroamericana del Trabajo, organizada por el Parlamento Centroamericano, PARLACEN, Guatemala.

Celade, Boletín Demográfico No 70, julio 2002.

Cepal, *Honduras Evaluación Económica durante 2001*, LC/Mex/L521, junio 2002

Facio Alda, (1992) *Cuando el Género suena cambios trae*, Instituto de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente, San José, Costa Rica.

Fernández Janina, (1999) *Incorporación de la perspectiva de género en proyectos de interés social*, Programa Mujer, Justicia y Género, ILANUD, ISBN-9977-25-105-3

Foucault, Michel, ( 1996), *Historia de la Sexualidad, Tomo 1, Siglo XXI*

Lagarde Marcela, (1993) *Los cautiverios de las mujeres: madresesposas, monjas, putas, presas y locas*, Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Lagarde, Marcela (1997) *Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia*, Madrid, Espana, horas y Horas la editorial.

OIT, Jiménez, Rodrigo y Janina Fernández, (2001) *Derechos laborales de las mujeres: un análisis comparado para América Central y Panamá*, OIT, ILANUD, San José, Costa Rica, ISBN-9977-25-126-6

**OIT**, Del Cid, José Rafael; Ordóñez, Fidel, (2002) *Trabajo decente y pobreza en Honduras. Hacia un pacto social para un crecimiento económico con equidad y el combate de la pobreza extrema*. Tegucigalpa, Oficina Internacional del Trabajo. ISBN 92-2-313335-1

**OIT**, (2001) *Trabajo decente para la mujer: una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín*, Oficina para la Igualdad de Género, Ginebra

**OIT**, (1999), *Panorama Laboral*, Oficina Regional para América Latina, Lima, Perú.

**OIT**, González Marroquín Gerardina, (2001) *Responsabilidad social de las empresas: alcance y cuestionamientos sobre el tema*, Ponencia, Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT, San José, Costa Rica

**OIT**, Sepúlveda Malbrán Juan Manuel, (2002) *El Movimiento Sindical: Un Actor en Busca de su Identidad*, Oficina de Actividades para los Trabajadores Equipo Técnico Multidisciplinario para Centroamérica, Cuba, Haití, México, Panamá y República Dominicana, Costa Rica.

**OIT**, Trejos Juan Diego, (2001) *El trabajo decente y el sector informal en los países del istmo centroamericano*, (Documento Preliminar), Oficina Internacional del Trabajo, San José, Costa Rica.

**OIT**, Trejos Juan Diego, (2001) *La mujer microempresaria en nicaragua: Situación y características a finales de los años noventa* (Informe final), Costa Rica.

PNUD, (2001) *Exclusión y mercado laboral en Guatemala*, Cuadernos de Desarrollo Humano, Guatemala.

Rivera Tirsia, Editora, ( 1991), *Las Juezas en Centro América y Panamá*, San José, Costa Rica, Centro para la Administración de Justicia de la Universidad Internacional de Florida

UNESCO, (2000) Anuario Estadístico