

LA DISCRIMINACION DE GENERO EN LA LEGISLACIÓN CENTROAMERICANA

Ana Elena Badilla

I. Introducción

En los últimos años, se produjeron en la región latinoamericana leyes y convenciones destinadas a resolver algunos de los principales problemas de derechos humanos que enfrentamos las mujeres, la violencia, el hostigamiento sexual y la discriminación en la política, entre otros. Sin duda, estos instrumentos representan avances significativos en la condición jurídica de las mujeres en la región y en la consolidación de sus derechos humanos. Sin embargo, esta situación aún está lejos de garantizar el pleno respeto y disfrute de los derechos humanos de las mujeres. En ello convergen diversos factores.

Por un lado, muchas de estas leyes-incluyendo las destinadas a beneficiar expresamente a las mujeres-, no están completamente libres de prejuicios sexistas, lo cual atenúa o disminuye su impacto social. Por otro, estas mismas leyes continúan siendo respuestas parciales a problemas complejos que no logran resolverse, principalmente porque en muchos casos se han dictado aunque no responden a la realidad social e institucional de los países, por lo cual su aplicación práctica y efectiva es limitada.

Esta realidad nos plantea la necesidad de analizar algunos de los problemas de discriminación que aún subsisten en nuestros sistemas jurídicos, con el propósito de aportar planteamientos que contribuyan a la reflexión colectiva sobre mecanismos futuros a corto y mediano plazo para eliminar las discriminaciones existentes y promover un marco jurídico que garantice a las mujeres el pleno respeto y el disfrute efectivo de sus derechos humanos. Parte de este análisis resume los resultados de la investigación “Análisis de la discriminación de género en la legislación centroamericana”, realizada por el IIDH en 1994 y que fuera coordinada por la autora de este artículo. Este estudio tuvo lugar en cinco países de Centroamérica¹, y contribuyó a la comprensión del fenómeno de la discriminación de género en lo que concierne a la legislación de familia, penal y laboral principalmente

II. Cuestiones preliminares: los conceptos de sistema jurídico y de discriminación

La tendencia observada con relación a los análisis sobre la situación jurídica de las mujeres en Centroamérica, como también ocurre en otras regiones del mundo, es aquella que recurre al estudio formal de los textos legales existentes, concluyendo que las mujeres gozan de igualdad de derechos con relación a los

¹ 1. Estos fueron Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica.

hombres porque no existen normas discriminatorias. Esta situación queda ejemplificada en el caso de las constituciones de los Estados centroamericanos, en las que se establece la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Sin embargo, cuando se recurre al análisis integral del sistema jurídico, se obtienen resultados diferentes. Para ello es necesario considerar componentes centrales.

El primero hace referencia a los elementos que caracterizan el sistema jurídico y que son complementarios: el **normativo**, que comprende las normas escritas; el **estructural**, relativo a los procedimientos para la aplicación de las leyes y las instituciones creadas para aplicarlos; y por último el **cultural**, que abarca los usos y costumbres y el conocimiento que la población tiene de las leyes. Por tanto, un análisis jurídico general y particular en relación con la situación de las mujeres, resulta incompleto si no se abordan los tres componentes del sistema jurídico.

El segundo es el concepto de discriminación que se utilice como marco conceptual en el análisis. En ese sentido, es adecuado remitirse al concepto que, al efecto, ha dado la Organización de Naciones Unidas (ONU).

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por todos los países centroamericanos, define la discriminación contra la mujer como

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

La amplitud del concepto permite incluir gran diversidad de conductas y hechos, así como disposiciones legales que aún cuando no sean discriminatorias en forma expresa, sí lo pueden ser por exclusión o por sus resultados. Se puede afirmar entonces que una ley puede ser discriminatoria contra la mujer si restringe de alguna manera sus derechos como persona o si los resultados de esa ley excluyen a las mujeres o las restringen en su capacidad jurídica.

III. Los derechos humanos de las mujeres

La protección de los derechos de las mujeres en el ordenamiento jurídico internacional arranca con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que se supone aplicable a todas las personas, sean éstas mujeres u hombres. Establece en primer término que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*. (Art.1). En segundo lugar, afirma que *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o*

cualquier otra condición” (Art. 2), y que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley” (Art. 7).

Este principio “universal”, que se supone aplicable a todas las personas, ha sido recogido también en todas las constituciones de Centroamérica. Sin embargo, un análisis a fondo de los elementos normativos, estructurales y culturales que componen este marco jurídico internacional de protección de los derechos humanos, incluyendo la Convención Interamericana de Derechos Humanos, el Pacto de Derechos Civiles y el Pacto de Derechos Sociales, nos permite concluir que situaciones esenciales de derechos humanos de las mujeres han quedado fuera de los mismos.

Por ejemplo, el derecho a participar en la toma de decisiones, el derecho a la nacionalidad de las mujeres casadas en forma autónoma a la de su marido, el derecho a vivir sin violencia, el derecho al apoyo en la crianza de los hijos y en el trabajo doméstico, el derecho a decidir sobre la maternidad, el derecho a satisfacer necesidades básicas, entre otros, no han sido tomados en cuenta por estos instrumentos.

Conscientes de esta desigualdad-mucho antes de declarar 1975 como el Año Internacional de la Mujer-, las Naciones Unidas comenzaron el proceso de aprobación de varios instrumentos internacionales, con la finalidad de garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres (Centro Internacional Tribuna Mujer, 1995). Entre los más importantes destacan los siguientes.

a) La Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer

En el año 1952 las Naciones Unidas aprobaron la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, la cual establece que las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna. En esta misma época, en la mayoría de los países centroamericanos, las mujeres logramos por fin conquistar el derecho al voto. En El Salvador, por ejemplo, este derecho se adquiere en 1939, en Costa Rica en 1949 y en Nicaragua en 1955 (García y Gomariz, 1992).

Pero más allá del derecho al voto, que aún debe considerarse un derecho pasivo, la Convención establece que las mujeres tenemos derecho a ser elegidas para puestos públicos de elección, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación. Además afirma que las mujeres tienen derecho a ejercer puestos públicos y toda función pública.

Si bien desde los años 30 las mujeres centroamericanas comenzamos a ejercer el voto, todavía hoy muchas no lo ejercen como resultado de barreras culturales, económicas y sociales que se nos imponen por nuestra condición de género. Es preocupante el reducido nombramiento de mujeres en puestos de elección y en cargos públicos; prevalecen entre otros mitos, aquel que afirma que la política es sucia y, por lo tanto, un asunto de hombres. Las mujeres que incursionan en esta

actividad se enfrentan, por lo general, con grandes dificultades para su desarrollo y en numerosos casos, con la oposición abierta de los hombres². Mientras persista la denominada división sexual del trabajo que socialmente asigna el trabajo en la esfera pública a los hombres y el trabajo doméstico a las mujeres; mientras las mujeres sigamos enfrentando la doble o múltiple jornada, como las responsables exclusivas o principales del empleo doméstico y la crianza y educación de los hijos, seremos pocas las que tendremos la posibilidad de destinar el tiempo y los recursos necesarios a la actividad política.

b) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

Muchos años después, en 1979, las Naciones Unidas aprobaron la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en cuyo preámbulo expresan su preocupación porque, a pesar de la existencia de diversas resoluciones, declaraciones y recomendaciones para favorecer la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, aquellas siguen siendo objeto de graves discriminaciones. Igualmente recuerda que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y respeto de la dignidad humana, limitando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural de su país.

La Convención aporta una importante definición de discriminación contra la mujer, a la cual hicimos referencia anteriormente. Esta establece derechos de las mujeres en nueve áreas o ámbitos, así como obligaciones para los Estados, a fin de lograr la igualdad entre mujeres y hombres:

1. En la esfera política y pública, destaca los derechos al voto y a ser electas en elecciones públicas, a participar en la formulación de políticas gubernamentales, a ocupar cargos públicos, ejercer funciones públicas y a representar al gobierno internacionalmente.
2. En el ámbito de la nacionalidad, contempla el derecho a adquirir, cambiar o conservar la nacionalidad, independientemente de su estado civil.
3. En el campo de la educación, la Convención protege el acceso al estudio, a la orientación y capacitación laboral y profesional, la igualdad de oportunidades

² Varios estudios relativos al tema en la región, confirman no sólo el limitado acceso a la toma de decisiones políticas, sino también la presencia de obstáculos estructurales que retardan cualquier cambio en este campo. Quienes desean ampliar este tema, pueden consultar:

García, A.I. y Gomariz, E. (1992). Mujeres Centroamericanas. Tomos I y II. San José: FLACSO.

García, A.I. (1995). Participación femenina en procesos de toma de decisión sobre paz y seguridad en Nicaragua: 1986-1990. Tesis para optar al grado de Magistra en Sociología. Sistema de Estudios de Posgrado, Universidad de Costa Rica.

Moreno, Elsa (1995). Mujer y política en Costa Rica. San José: FLACSO.

para becas y subvenciones de estudio, eliminación de contenidos y prácticas estereotipados sobre los papeles femenino y masculino, la reducción de las tasas de deserción femenina y el acceso al deporte y la educación física.

4. Con relación al empleo, afirma el derecho a las mismas oportunidades, a elegir libremente profesión y empleo, a la estabilidad en el trabajo, a igual remuneración y a la seguridad social, a la protección de su salud y a la seguridad ocupacional.
5. En el área de la salud, la convención obliga a la creación de condiciones que posibiliten la igualdad de las mujeres en el acceso a los servicios de atención médica y de planificación familiar.
6. Igualmente protege derechos económicos en áreas en que las mujeres han sido tradicionalmente discriminadas y excluidas, como el acceso al crédito y a prestaciones familiares.
7. Dedicar una sección a las mujeres rurales, reconociéndoles el derecho a participar en la elaboración y ejecución de planes de desarrollo, el acceso a servicios adecuados de atención médica, el beneficio directo de la seguridad social, a obtener educación y formación académica y no académica y el acceso a créditos y préstamos agrícolas.
8. Reconoce la capacidad jurídica de las mujeres en materias civiles como firmar contratos, administrar bienes, circular libremente y elegir residencia.
9. Con relación al matrimonio y las relaciones familiares, faculta a las mujeres a elegir libremente el cónyuge y contraer matrimonio con su pleno consentimiento; otorga igualdad de derechos y responsabilidades durante el matrimonio y como progenitores, a decidir libre y responsablemente el número de hijos, a elegir su apellido, a la vez que les garantiza los mismos derechos en materia de propiedad y administración de bienes.

Esta Convención constituye, sin duda alguna, el principal instrumento internacional de derechos humanos para las mujeres. Sin embargo, la falta de previsión de mecanismos y procedimientos precisos y adecuados para ponerla en ejecución, ha hecho que resulte difícil llevarla a la práctica. Por una parte, la Convención no establece un mecanismo para la presentación de denuncias cuando un Estado viola uno o varios de los derechos contenidos en ella ni tampoco impone sanciones. Por otra, dota al Comité encargado de evaluar su cumplimiento de recursos limitados, con lo cual restringe seriamente para cumplir oportuna y eficazmente con sus funciones. Estas limitantes han hecho de este instrumento el más débil del sistema de las Naciones Unidas (Guzmán y Winter, 1991).

Adicionalmente, esta Convención presenta algunas omisiones serias, como la violencia de género, problema que a la fecha de ser aprobada por la Asamblea General, no había adquirido la visibilidad que tiene hoy día. No obstante, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha adoptado varias medidas y aprobado recomendaciones relativas a la violencia contra las mujeres en la familia y otros ámbitos, entre éstas la recomendación general 12 y la 19. Esta última insta a los Estados a tomar medidas para prevenir y erradicar el problema de la violencia contra las mujeres, identificando después de un profundo

examen de la Convención, aquellas secciones en las que esta cuestión es tratada implícitamente (Guzmán, 1994).

c) Avances logrados en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos, realizada en Viena en 1993, marcó un hito al reconocer los derechos humanos de las mujeres como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. Afirmó que *“la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional...”*, subrayando con ello *“...la importancia de la labor destinada a eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada”*. Pidió *“...a la Asamblea General que apruebe el proyecto de Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer e insta a los estados a que combatan la violencia contra la mujer de conformidad con las disposiciones de la declaración”* (Naciones Unidas, 1993).

Esto significó un avance sustantivo en el reconocimiento de la discriminación y la violencia contra las mujeres por su condición de género como violaciones a los derechos humanos, cuya erradicación debe ser asumida como una tarea sustantiva de los Estados, aun cuando una parte importante de estos actos sean ejercidos por particulares.

La Asamblea General de diciembre de 1993, aprobó la Declaración sobre Eliminación de la Violencia contra la mujer y encargó a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer la preparación de un proyecto de Protocolo Facultativo a la Convención, para posibilitar la creación de un mecanismo para la presentación y tramitación de denuncias sobre violaciones a la Convención. Además, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas nombró en 1994 una relatora especial para investigar la violencia contra las mujeres por un período de tres años, para que realice estudios, recomiende medidas nacionales e internacionales y rinda un informe anual a la Comisión sobre el estado de la cuestión a nivel mundial.

d) La Conferencia Internacional de Población y Desarrollo

La Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (CIPD), realizada en El Cairo en 1994, significó un paso importante en el avance de los derechos humanos de las mujeres a nivel mundial y, en consecuencia, para las centroamericanas. El esfuerzo y trabajo del movimiento mundial de mujeres tuvo resultados positivos en varias áreas, aún cuando las mujeres hubieran deseado lograr mucho más. Se destacan cuatro áreas:

1. La igualdad y equidad

El Programa de Acción de la CIPD establece en el principio 1 que *“Toda persona tiene los derechos y las libertades proclamadas en la Declaración Universal de Derechos Humanos sin distinción alguna”* (Naciones Unidas, 1994: 12). No obstante, el principio 4 tiene una especial trascendencia para las mujeres porque destaca que *“Promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo contra la mujer y asegurarse de que sea ella quien controle su propia fecundidad, son la piedra angular de los programas de población y desarrollo. Los derechos humanos de la mujer y de las niñas y muchachas son parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales”* (Naciones Unidas, 1994: 13). Con ellos se reconoce no sólo el derecho de la mujer a controlar su fecundidad, sino que se promueve la eliminación de la violencia, y la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

Por otra parte, al mencionarse expresamente los derechos de las niñas y las jóvenes, se visibilizan las diferencias por edad y las necesidades específicas de cada grupo, práctica poco usual en el marco de las Naciones Unidas, particularmente cuando se hace referencia a la condición y posición de las mujeres.

2. El empoderamiento de las mujeres

Si bien la igualdad y equidad entre mujeres y hombres son temas tratados en la sección dedicada a los principios, ambos reciben tratamiento especial en el Capítulo IV del Programa de Acción. Este destaca que el empoderamiento de las mujeres constituye un fin esencial e indispensable para lograr el desarrollo sostenido.

Señala como una meta decisiva la igualdad y equidad de género, siendo necesario para ello asegurar la educación de las mujeres, su plena participación en la formulación de políticas y en la toma de decisiones, así como la eliminación de políticas y en la toma de decisiones, así como la eliminación de los obstáculos que la discriminan en el empleo y la salud y promueven la explotación y la violencia. Insiste en la necesidad de apoyar a las mujeres en la crianza de los hijos y propiciar que los hombres compartan equitativamente estas responsabilidades.

3. Los derechos reproductivos

Empleando como referente la definición de salud de la OMS, el Programa de Acción de la CIPD conceptualizó la salud reproductiva como *“...un estado general de bienestar físico, mental y social y no de mera ausencia de enfermedades o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo y sus funciones y procesos”* (Naciones Unidas, 1994: 41). En el mismo documento se reconoce que la salud reproductiva supone la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos, la capacidad de procrear y la libertad para decidir hacerlo o no hacerlo, cuándo y con qué frecuencia. Sin embargo, conviene indicar que la *“capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos”* es

casi la única referencia expresa sobre sexualidad que se encuentra en el documento.

Los derechos reproductivos comprenden -según el Programa de Acción- dos componentes:

- i) el derecho básico de cada pareja e individuo a decidir con libertad y responsabilidad el número, frecuencia y tiempo de sus hijos y a tener la información y medios para hacerlo, y
- ii) el derecho de todos de tomar decisiones acerca de la reproducción, sin discriminación, coerción ni violencia.

El reconocimiento de estos derechos constituye un logro importantísimo de las organizaciones de mujeres de todo el mundo, a pesar de la fuerte oposición de los fundamentalistas. Aunque la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer reconoce el derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos, éste se circunscribe al matrimonio, mientras que la Conferencia de El Cairo reconoce a las parejas y los individuos este derecho, independientemente de su estado civil, así como se amplían otros aspectos conexos con el mismo.

4. *La violencia contra la mujer*

El Programa de Acción establece además como uno de sus principios, que *“Promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo contra la mujer y asegurarse de que sea ella quien controle su propia fecundidad, son la piedra angular de los programas de desarrollo...”* (Naciones Unidas, 1994: 13).

El capítulo IV sobre la *“Igualdad y Equidad entre los Sexos y Habilitación de la Mujer”*, define como uno de sus objetivos *“lograr la igualdad y equidad basadas en la asociación armoniosa entre hombres y mujeres y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades”* (Naciones Unidas, 1994: 24). Y para su cumplimiento señala que *“Los países deberían adoptar medidas para habilitar a la mujer y eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres a la brevedad posible: (entre otros)...e) eliminando la violencia contra la mujer “* (Naciones Unidas, 1994: 24).

Agrega además que *“Los países deberían adoptar medidas exhaustivas para eliminar todas las formas de explotación, abuso, acoso y violencia contra las mujeres, las adolescentes y las niñas. Esto supone la adopción de medidas preventivas y de rehabilitación de las víctimas”* (Naciones Unidas, 1994: 25). Expresa un reconocimiento de la responsabilidad que tienen los Estados y la sociedad en su conjunto con relación al establecimiento de políticas y remedios que lleven a la eliminación de las distintas formas de violencia que se ejercen contra las mujeres en los ámbitos público y privado. Refuerza la posición asumida por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos relativa a la responsabilidad de

los Estados frente a actos de particulares que violan la dignidad e integridad de las personas.

IV. ¿Cómo se expresa la discriminación?

Un análisis de género del sistema jurídico, que trascienda la normativa escrita y utilice la metodología para el análisis de género del fenómeno legal³, permitirá estudiar el sistema jurídico integralmente, tomando en cuenta sus tres componentes, e identificar los sexismos existentes en cada uno de ellos. Al aplicar la definición de discriminación contra la mujer al sistema jurídico, encontramos discriminaciones no sólo expresas (cuando un texto legal excluye a la mujer de un derecho particular), sino también implícitas, cuando el resultado o efecto de una norma menoscaba o anula el ejercicio del derecho para la mujer. Veamos algunos ejemplos para cada uno de los tres ámbitos o componentes.

a) En el ámbito normativo

El caso típico de discriminación jurídica en el ámbito normativo es la falta de legislación sobre problemas específicos de derechos humanos de las mujeres, por ejemplo, la violencia doméstica. Generalmente en estos casos, los legisladores o políticos, alegan que ese problema ya está regulado en otra disposición general y que por ello no es necesaria una ley específica; o que el problema no afecta sólo a las mujeres, por tanto debe adoptarse una ley que proteja a toda la familia. Aquí se desconoce en la ley positiva la especificidad de los problemas que afectan a las mujeres.

b) En el ámbito estructural

En este ámbito, es común que, aun habiéndose dictado una ley específica para resolver un problema que afecta a las mujeres, no se crean procedimientos efectivos para garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres, ni se señalan instituciones responsables para hacerla cumplir.

c) En el ámbito cultural

A nivel cultural, lo más frecuente es el desconocimiento de la legislación que protege los derechos de las mujeres, no sólo por parte de las mismas mujeres o de la población en general sino, lo que es más grave, por el desconocimiento de los funcionarios responsables de su aplicación.

³ Esta metodología se describe en Facio, Alda (1992). Cuando el género suena cambios trae: metodología para el análisis de género del fenómeno legal. San José: ILANUD.

V. Algunos casos de discriminación jurídica

Para tener una idea concreta de cómo se expresa la discriminación jurídica en Centroamérica, analizaremos cinco casos frecuentes en los ámbitos laboral y doméstico.

a) La “protección” de las mujeres en el trabajo

El enfoque de la legislación internacional y nacional sobre el trabajo de las mujeres, ha sufrido variaciones importantes que se pueden apreciar al hacer un análisis textual y cronológico de las leyes y convenciones sobre el trabajo.

Cuando se dan las primeras regulaciones sobre el trabajo en general, no se hace mención expresa de las mujeres como trabajadoras. Por ello caben dos posibilidades: que estuvieran comprendidas en las disposiciones generales para “los trabajadores” o, más probablemente, que ni siquiera fueran consideradas como sujetas en la relación laboral. Unos años después, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) aprobó un conjunto de tratados que contienen normas para proteger a las mujeres como trabajadoras. Muchas de éstas fueron incorporadas a las legislaciones nacionales, prohibiéndose el ejercicio por parte de las mujeres, de labores pesadas, insalubres y peligrosas. Sin embargo, esta legislación “protectora” ha demostrado ser restrictiva del trabajo de las mujeres - y con ello discriminatoria y exclusionista. Si bien estas normas se fundaron, probablemente, en la necesidad de poner límites a los abusos contra las trabajadoras, lo cierto es que el resultado práctico fue limitar a las mujeres su posibilidad de desempeño en trabajos que, por lo general, son mejor remunerados, al calificárselo de pesados (Badilla, 1994).

Un ejemplo típico es el trabajo en el agro, en donde se considera pesado el trabajo con tractor, pero no el deshierbe manual. El primero lo realizan hombres sentados en la maquinaria; el segundo, mujeres en cuclillas, sobre sus propios pies, sin ninguna protección del sol o la lluvia. El primero se paga mejor que el segundo.

Otra restricción es la prohibición de trabajo nocturno, aunque debe anotarse que la mayoría de los códigos laborales de América Central establecen una lista de excepciones (Badilla, 1994). La motivación para establecer esta limitación fue que las mujeres no deben salir por las noches; que las mujeres deben cuidar a sus hijos mientras duermen. Si no éstas, fueron algunas consideraciones similares, pero lo cierto es que las mismas excepciones reflejan que la realidad rebasa la intención de la norma. Lo cierto es que muchísimas mujeres realizan labores nocturnas al margen de la ley: cocineras, meseras, bailarinas, obreras y otras que por su situación irregular no se atreven a acudir a las instancias laborales cuando sufren vejaciones y violaciones a sus derechos laborales. Además, como fuera mencionado antes, los códigos de trabajo han incluido una lista de excepciones, las que virtualmente dejan casi sin efecto la norma, pues ésta incluye una importante cantidad de ocupaciones.

b) El despido por embarazo

La maternidad, consagrada socialmente como la función esencial de la mujer, se ha convertido en un verdadero factor de discriminación para las mujeres trabajadoras. En todo el mundo existen legislaciones que prohíben el despido de las trabajadoras por motivo de embarazo. Pero en pocas ocasiones el patrono alega el embarazo como la causa real; en la mayoría de los casos recurre a mecanismos indirectos, como la “reestructuración”, cesando a la trabajadora antes de que ésta comunique sobre su embarazo o éste sea visible. Igualmente, empresas en Centroamérica han desarrollado mecanismos para detectar el embarazo en las trabajadoras en sus primeras fases, muchas veces antes de que ellas mismas conozcan de su estado. Este es el caso de empresas maquiladoras y otras vinculadas al capital transnacional (Guzmán, 1994).

Algunas legislaciones más modernas han tutelado el embarazo en forma objetiva, sin exigir que el patrono conozca del estado de embarazo de la trabajadora, como requisito para impedir su despido. Sin embargo, la mayoría de países latinoamericanos al regular esta situación han requerido que el patrono conozca el embarazo y, por lo tanto, exigen que la trabajadora haya dado aviso formal al patrono, para protegerla contra el despido. Este requerimiento ha significado, en no en pocos casos, que la trabajadora, desconociendo esa disposición, comunique su embarazo verbalmente a su propio jefe o a sus compañeras - mediante las cuales llega el mensaje al patrono-, y por tanto se produzca el despido en forma inmediata, antes de que ella pueda evitarlo (Badilla, 1994).

Ante esta situación, la estrategia de las organizaciones que dan asistencia legal a las mujeres ha sido la de informar a las trabajadoras de sus derechos y de las acciones que deben realizar para protegerlos. No obstante, en la mayoría de los casos resulta casi imposible hacer contacto con las trabajadoras en sus propios lugares de trabajo, a causa de los mecanismos de control de las empresas (Badilla, 1994; Guzmán, 1994).

En ese sentido, es interesante una jurisprudencia bastante reciente de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica⁴ que, haciendo una interpretación amplia del espíritu de la ley, admitió que la prohibición de despido se aplique cuando el embarazo ya es evidente a simple vista, aún cuando el patrono no haya sido notificado del mismo.

Es necesario analizar también los perjuicios económicos que sufren las trabajadoras por razón de su embarazo, aun cuando no sean despedidas. Por ejemplo, no todas las legislaciones garantizan el pago del salario completo a las trabajadoras durante el período de incapacidad o licencia, con lo que en muchos casos pierden, por esta razón, una parte considerable de su salario, en un período

⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 13 de las quince horas treinta minutos del once de enero de mil novecientos noventa y cinco.

en el que probablemente incurrirán en mayores gastos, precisamente a causa del nacimiento de su hija o hijo. Las Naciones Unidas han hecho un recuento de las prestaciones de licencia por maternidad en América Latina y el Caribe, que nos permite apreciar que del total de 29 países latinoamericanos, únicamente en 18 de ellos se les paga el salario completo a las trabajadoras incapacitadas por maternidad (Naciones Unidas, 1995 a).

c) Hostigamiento sexual en el empleo

La Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, de Puerto Rico, ley pionera en esta materia en América Latina, define el hostigamiento sexual en el empleo como *“...cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando el someterse a esa conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona, cuando el sometimiento o rechazo a esa conducta se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona, o cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo”*.⁵

Más recientemente, la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia de Costa Rica, la primera de esta naturaleza en Centroamérica, define el acoso u hostigamiento sexual como *“...toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:*

- *condiciones materiales de empleo o de docencia,*
- *desempeño y cumplimiento laboral o educativo,*
- *estado general de bienestar personal”*.⁶

Si bien, como toda definición, éstas tienen algunas limitaciones, nos permiten entender claramente a qué problema nos referimos cuando hablamos del hostigamiento sexual desde una perspectiva legal, pues ambas logran identificar un grupo de conductas, ambientes y efectos en la persona afectada que permiten a quien denuncia y administra justicia, determinar con relativa precisión si ha habido violación de derechos. En este sentido, las dos leyes representan un avance importante en la protección de los derechos humanos de las mujeres porque tipifican como delito un conjunto de actos que culturalmente han sido concebidos como comportamientos <naturales> masculinos.

Este es un problema crítico que enfrenta todo análisis de género de los fenómenos legales, pues tanto la letra de la ley como las prácticas están definitivamente

⁵ Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, imponer reponsabilidades y fijar penalidades. Puerto Rico, 1988.

⁶ Para ampliar en esta definición, consultar Asamblea Legislativa de Costa Rica, Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, No. 7476, publicada en la Gaceta No. 45 del 3 de marzo de 1995.

permeadas por la cultura, una cultura influida por estereotipos y prejuicios sexistas que legitiman como “adecuados” o “propios de la condición femenina o masculina”, determinados comportamientos en hombres y mujeres, aun cuando éstos puedan ser violatorios de derechos o conlleven una renuncia de derechos por parte de las mujeres. Este problema cuestiona seriamente la premisa sobre la objetividad de la ley, ya que las múltiples experiencias y hechos identificados en diversos estudios demuestran que la ley y la administración de la justicia están fuertemente influidas por la cultura y son además, un producto de ésta (Badilla, 1994; Facio, 1992; Guzmán y Winter, 1992). El hostigamiento sexual es un típico caso de ello.

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) señala tres tipos de costos derivados del acoso sexual:

1. ausentismo, baja productividad y rotación de personal,
2. costos derivados de la indemnización de las víctimas de acoso sexual, y por último,
3. 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.

d) La invisibilización del trabajo agrícola y el doméstico

Una parte importante del trabajo que realizan las mujeres cotidianamente está dedicado a las actividades agrícolas y al trabajo doméstico, pero dado que es en su mayoría no pagado o quien recibe el ingreso son los varones, no es reconocido como trabajo por las mujeres ni la sociedad. Esta invisibilidad tiene serias repercusiones en la normativa internacional y las leyes de todos los países del mundo, ya que se legisla partiendo del supuesto de que el trabajo agrícola es una actividad principalmente masculina y que el trabajo doméstico no es trabajo.

De esta manera el trabajo agrícola de las mujeres no ha sido valorado en su dimensión real. Las campesinas, soporte fundamental de la economía familiar y nacional, no son siquiera reconocidas como trabajadoras y por tanto no reciben salario ni disfrutan de los más básicos derechos de seguridad social. Menos aún tienen acceso a la participación en la toma de decisiones sobre planes regionales

o locales de desarrollo, en los cuales ellas son actoras fundamentales, ni a programas de capacitación y crédito.

Reconociendo el aporte económico y social que las mujeres realizan mediante el trabajo doméstico, el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 (CEPAL, 1995) propuso: *“Realizar estudios y promover mecanismos que permitan cuantificar la contribución y el valor económico del trabajo no remunerado de las mujeres, especialmente las tareas domésticas, su participación en la agricultura y la alimentación y en la crianza de los hijos, e incorporar ese aporte a las cuentas nacionales”*. En esta misma dirección, recomienda a los gobiernos *“Promover que en la legislación correspondiente, el trabajo doméstico sea considerado como la aportación económica de quien lo realiza”*.

e) La violencia contra la mujer en el hogar

La violencia contra las mujeres por parte de su novio, esposo o compañero, surge de la desigualdad de poder en las relaciones entre mujeres y hombres; por lo tanto, no es un problema privado. Es un grave problema social que se manifiesta en el ámbito privado. Por ello se rompe aquí con la vieja división jurídica entre lo público y lo privado, que ya ha sido cuestionada por la doctrina moderna.

En la lógica del Derecho, existen bienes jurídicos que se supone son los valores máspreciados por la sociedad y que por ello deben ser protegidos por el Estado. Sin embargo, cuando fallan los mecanismos de prevención y se cometen actos ilícitos, el derecho penal prevé un mecanismo para determinar la responsabilidad de las personas que han cometido los hechos y establecer las sanciones respectivas. Es por ello que nuestros códigos penales tienen una jerarquía que comienza con la protección del bien supremo: la vida, y por tanto los delitos contra ella son los primeros que figuran en la ley penal. Por lo general, después de los delitos contra la vida aparecen en los códigos los delitos sexuales; luego, aquellos contra la familia, la libertad, la intimidad y la propiedad. Pero esta lógica varía cuando se trata de delitos cometidos contra las mujeres por parte de la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja (esposo, ex-esposo, compañero o ex-compañero).

La violencia doméstica, que comprende acciones y omisiones de naturaleza física, sexual, psicológica, material y económica, no es sancionada penalmente en la mayoría de países de la región - salvo Panamá- (Badilla, 1994). La legislación penal, por lo general, sanciona solamente algunas de sus manifestaciones, como la tentativa de homicidio, las lesiones, la violación, los abusos deshonestos, los daños, las amenazas y los golpes. Mas habitualmente esto ocurre dentro del hogar, la prueba de los hechos resulta difícil y la palabra de la mujer tiene escasa credibilidad. Esto hace que pocas mujeres se atrevan a poner denuncias y cuando lo hacen, generalmente, los agresores quedan impunes (Caravaca y Guzmán, 1995; CEFEMINA, 1991; CODEHUCA, 1993).

Las incongruencias en las leyes y en la administración de la justicia son múltiples. A pesar de que el sistema jurídico considera el bien vida como superior al bien propiedad, las sanciones que se establecen para los delitos contra la propiedad son más graves que las sanciones por agresión a las mujeres. El delito de robo simple, en Costa Rica por ejemplo, tiene pena de prisión de 1 hasta 9 años; el robo agravado tiene pena de 5 a 15 años de prisión, e incluso el hurto simple es reprimido con prisión de 1 mes a 3 años. Sin embargo, la agresión contra las mujeres de parte de su esposo o compañero se califica como golpes o lesiones levísimas, que constituyen una contravención sancionada con 3 a 30 días multa.

Un análisis de género de este fenómeno permite introducir explicaciones más inclusivas e integrales, relacionadas con las concepciones que influyen en la calificación de actos como delitos, así como su gravedad, dependiendo de quién sea la persona que agrede y quién la víctima. Como señalara anteriormente, persiste el mito en la mayoría de la población y también entre los funcionarios públicos, judiciales y administrativos, de que la violencia contra la mujer es un problema privado que debe resolverse en el contexto familiar y en el que el Estado no debe intervenir. La influencia del estereotipo es tal que cuando una mujer es agredida en su hogar, las autoridades policiales se niegan a intervenir alegando que no pueden violar la propiedad privada. Con ello el sistema jurídico tolera, reproduce y legitima la violencia contra las mujeres (CODEHUCA, 1993; ISIS Internacional, 1993; Naciones Unidas, 1995 b).

En el fondo, lo que prevalece es la concepción de que la familia y las mujeres son propiedad de los varones; por lo tanto, al otorgársele en la práctica mayor valor a la protección de la propiedad que a la vida y la seguridad de las personas que habitan la casa, se deja en la indefensión a sus habitantes, particularmente a las mujeres que son quienes enfrentan mayor desprotección en la ley. Prevalezcan otros estereotipos que contribuyen a reducir la responsabilidad de los agresores: son las mujeres quienes provocan la agresión por parte de su esposo o compañero; las mujeres disfrutan de la violencia y la necesitan para sentirse seguras y queridas.

Ninguna razón justifica trasladar la responsabilidad del agresor a las víctimas, argumentando que son ellas quienes provocan la agresión. Esto es seguir legitimando la violencia contra las mujeres y violar derechos humanos universales. Tampoco se debe permitir una interpretación arbitraria y prejuiciada de la ley por parte de los funcionarios públicos y particularmente de la policía. Para eliminar esta situación, es necesario brindar capacitación a los funcionarios públicos sobre la dimensión pública de la violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico. Es urgente además, construir una teoría que replantee los problemas jurídicos, libre de prejuicios sexistas, y que redefina cuáles son los bienes que se deben tutelar en el ámbito penal y, finalmente, crear una nueva legislación que, con base en el conocimiento y la experiencia acumulada en el abordaje del problema, prevenga la violencia, proteja a las víctimas y sancione a los agresores.

La violencia contra las mujeres debe figurar dentro de las conductas que la sociedad considera ilegítimas e ilegales y por ello debe incorporarse dentro de su sistema penal. Las sanciones deberán ser tan graves, como graves sean los daños producidos.

VI. Retos pendientes para los próximos años

Los sistemas jurídicos nacionales garantizan una igualdad formal de derechos ante la ley, que no considera la desigualdad real entre mujeres y hombres (Badilla, 1994). 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, 1994; Caravaca y Guzmán, 1995). Esta situación deriva en una inaplicabilidad de la convenciones por ausencia de procedimientos nacionales para exigir las y aplicarlas. 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 (Caravaca y Guzmán, 1995).

Contamos entonces con una cantidad de instrumentos ratificados de aplicación y utilidad limitada para las mujeres, en los cuales la falta de procedimientos específicos para aplicarlos, hace que sean útiles como un marco de referencia a modo de justificación, cuando se pretende impulsar una ley nacional o defender una situación jurídica no consolidada aún. Pero generalmente no tienen una aplicación directa y no existe un organismo ante el cual se pueda exigir su cumplimiento. En ese sentido, uno de los principales retos para las mujeres de la región es desarrollar los mecanismos concretos que hagan aplicables, a nivel nacional, cada uno de los derechos establecidos en las convenciones internacionales ratificadas por los Estados.

Los diversos sistemas jurídicos no reconocen expresamente los derechos de las mujeres como derechos humanos, o reconocen únicamente aquellos vinculados a la esfera pública y no a su vida privada. No es sino hasta en 1994 cuando el Programa de Acción Regional de la CEPAL (1995) plantea como línea estratégica “Asegurar el carácter universal, inalienable, indivisible e integral de todos los derechos humanos de las mujeres (civiles, políticos, económicos, sociales y culturales), así como su permanente respeto y protección en un ambiente sano y en todo tiempo y lugar”. No obstante, ello no ha sido recogido aún en las legislaciones nacionales de los países de la región, y quedan pendiente el reto de lograr la incorporación en forma expresa en las legislaciones nacionales, de los derechos humanos de las mujeres.

En materia de familia, persiste una gran desprotección de las mujeres en relación con la propiedad y la administración de los bienes adquiridos dentro del

matrimonio, lo que hace necesario revisar los regímenes patrimoniales y asegurar la protección de sus bienes tanto en el matrimonio como en la unión de hecho. A pesar de que la mayoría de países centroamericanos -excepto Honduras- reconocen la unión de hecho, existen todavía vacíos que dejan desprotegidos algunos de los derechos de que sí gozan las esposas en el matrimonio. Sólo algunos de ellos le dan plena igualdad de derechos a las mujeres en ambas situaciones, lo que pone en desventaja real y legal a las compañeras en unión de hecho (Badilla, 1994). La ley debería garantizar el patrimonio, la pensión alimenticia y el derecho a la herencia tanto a la esposa como a la compañera.

Es en el campo penal donde encontramos los mayores prejuicios jurídicos en relación con la sexualidad de las mujeres al tipificar como sexuales lo que en realidad son delitos de agresión. Esto se refleja en un lenguaje sexista y en una inadecuada penalización de figuras como la violación y el estupro, lo que hace necesario evaluar con una perspectiva de género los códigos penales para dar una adecuada tipificación y sanción a los delitos contra las mujeres (Badilla, 1994).

Salvo el caso de Panamá, en el resto de países centroamericanos, la violencia doméstica está ausente en la normativa penal, pues los sistemas jurídicos aún no la consideran como una conducta antijurídica (Badilla, 1994). Existen proyectos de ley en el resto de países centroamericanos que deben ser analizados desde la perspectiva de las mujeres, para determinar si en realidad su aprobación contribuirá a su protección en situaciones de violencia.

En relación con los derechos laborales, ningún país centroamericano ha ratificado aún el Convenio 156 de la OIT que asegura iguales oportunidades para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. En la legislación laboral prevalecen concepciones proteccionistas que restringen el pleno desenvolvimiento de las mujeres en este campo (Badilla, 1994). Por ello, debe promoverse la ratificación de este convenio y hacer una modificación de los códigos laborales que asegure respeto pleno a los derechos de las trabajadoras sin discriminaciones de género. En particular, asegurar el no despido por embarazo o lactancia y la indemnización o reintegro a elección de la trabajadora afectada.

La legislación laboral muestra también importantes lagunas en relación con graves problemas que viven las trabajadoras, tales como las condiciones de empleo doméstico y en la maquila, salud ocupacional, trabajo a domicilio, trabajo agrícola y el no reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado (Badilla, 1994), los cuales obviamente deben ser regulados.

Salvo la reciente Ley de Hostigamiento Sexual de Costa Rica, no existe en el resto de países centroamericanos una legislación contra el hostigamiento sexual, por lo que deben impulsarse propuestas de ley que lo prevengan y sancionen, con procedimientos eficaces para la denuncia, sin perjuicio para la situación laboral de las personas afectadas y sus testigos.

Debe promoverse la creación de mecanismos nacionales y regionales que garanticen, de acuerdo con lo establecido en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena (1993), que los derechos humanos de la mujer durante todo su ciclo vital, sean inalienables y constituyen parte integral e indivisible de los derechos humanos universales.

Finalmente, es indispensable retomar a nivel de cada uno de los países de la región y en todos los ámbitos, los compromisos suscritos por los Estados en la pasada IV Conferencia Mundial de la Mujer. En ese sentido debe promoverse legislación nacional y mecanismos judiciales y administrativos para lograr el cumplimiento de los objetivos de la Plataforma de Acción Mundial aprobada en Beijing en materia de derechos humanos (Naciones Unidas, 1995 b):

1. *“Promover los derechos humanos de la mujer, mediante la plena aplicación de todos los instrumentos de derechos humanos, especialmente mediante la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.*
2. *Garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley, y*
3. *fomentar la adquisición de conocimientos jurídicos elementales”.*

El cumplimiento de estos objetivos y el logro de los retos planteados requiere del trabajo coordinado de las organizaciones no gubernamentales entre sí y de éstas con los organismos del Estado, a fin de que se pueda aprovechar la experiencia y conocimientos de las mujeres junto con el poder de decisión de los órganos estatales y en especial, de las mujeres juezas, magistradas, diputadas, funcionarias gubernamentales y de otros entes estatales, como las defensorías de la mujer. Ello permitiría la formulación de respuestas eficaces y realistas para enfrentar los problemas de las mujeres y lograr el pleno respeto de sus derechos humanos.

Bibliografía

Badilla, Ana Elena (1994). La discriminación de género en la legislación penal, laboral y de familia en Centroamérica. Informe final. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Caravaca, Adilia y Guzmán, Laura (1995). Violencia de género, derechos humanos y democratización: la perspectiva de las mujeres. San José, Costa Rica: PNUD.

CEFEMINA (1991). Memoria del Encuentro Centroamericano y el Caribe sobre Violencia contra la Mujer. San José, Costa Rica: CEFEMINA.

CEPAL (1993). Plataforma de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y El Caribe, 1995-2001. Santiago, Chile: UNIFEM, Naciones Unidas.

CODEHUCA (1993). Diagnóstico regional sobre la situación de los derechos de la mujer en Centroamérica: Memoria de un proceso de diagnóstico. San José, Costa Rica: CODEHUCA.

Facio, Alda (1992). Cuando el género suena cambios trae: metodología para el análisis de género del fenómeno legal. San José, Costa Rica: ILANUD.

García, Ana I. Y Gomáriz, Enrique (1992). Mujeres Centroamericanas: Tomos I y II. San José, Costa Rica, FLACSO.

Guzmán, Laura y Winter, Andre (1991). Los derechos humanos y la discriminación: la perspectiva de las mujeres. San José, Costa Rica: IIDH.

Guzmán Laura (1994). Relaciones de género y estructuras familiares: reflexiones a propósito del Año Internacional de la Familia en Revista Costarricense de Trabajo Social, No. 4, diciembre. San José, Costa Rica: Colegio de Trabajadores Sociales.

Husbands, Robert (1993). Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 112, núm. 1.

Isis Internacional (1990). Violencia contra la mujer en América Latina y el Caribe: información y políticas. Santiago de Chile, Proyecto RLA/88 W01 (Informe final).

Naciones Unidas (1993). Informe de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos. Viena, 14 al 25 de junio. A/Conf. 157/24 (Parte 1). 13 de octubre.

Naciones Unidas (1994). Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. El Cairo, Egipto, 5 al 13 de setiembre. A/Conf. 171/13, 18 octubre.

Naciones Unidas (1995). Situación de la Mujer en el Mundo, 1995. Tendencias y Estadísticas. México: Fondo de Naciones Unidas para el Desarrollo, Cuadro 10, pp. 148-149.

Naciones Unidas (1995). Plataforma de Acción Mundial 1996-2001. Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, 15 de setiembre de 1995.

Solano, Marta y Badilla, Ana Elena (1993). El Acoso Sexual en el Empleo. ¿Qué se ha hecho hasta ahora en Costa Rica? Gomebra: OIT, marzo.