



**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
MAESTRIA EN DERECHOS HUMANOS**

**"Metodología de la Investigación II"
Trabajo de Investigación Final**

**"Derecho a la no discriminación por sexo en
materia de empleo"**

Profesor: Dr. Daniel Camacho

Alumna: Zeidy Jacobo Moran

2007

ÍNDICE

Capítulo I	Derecho a la no discriminación por sexo.....	1
I.I	Derechos Económicos Sociales y Culturales.....	3
I. II	Derecho al Trabajo.....	4
I.III	Derecho de la Mujer.....	6
I.IV	Derecho a la igualdad y a la no discriminación.....	11
I.V	Razones sobre la Discriminación de la Mujer.....	12
I.VI	Protección Especial.....	15
Capítulo II	Descripción de casos de la realidad costarricense e internacional relacionados con el tema de la discriminación por sexo.....	17
II.I	Discriminación sexual por motivo de embarazo en las zonas francas de República Dominicana.....	18
II.II	Trabajadora Doméstica.....	21
II.III	Análisis de la composición de puestos de trabajo dentro del Poder Judicial de Costa Rica.....	24
Capítulo III	Análisis Comparativo de la realidad costarricense e internacional los Derechos Humanos relativos al tema.....	31
III.I	Discriminación por sexo durante la contratación.....	31
III.II	Equidad de Genero en las políticas laborales.....	35
Conclusión y Recomendaciones		

Conclusiones.....38

Bibliografía

Bibliografía.....41

DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR SEXO EN MATERIA DE EMPLEO

INTRODUCCIÓN

Los procesos de globalización que han caracterizado a los países americanos han afectado todas las esferas de la vida social desde la economía hasta la cultura y especialmente la vida laboral de las personas. Lo cual, ha producido como consecuencia cambios importantes en las legislaciones nacionales e internacionales.

Desde una perspectiva de derechos humanos, las mujeres se han beneficiado de la internacionalización del derecho, y en la medida en que los países profundicen sus sistemas democráticos y las mujeres se conviertan en sujetos activos de derecho, se hará más evidente esta situación y propiciara una sociedad más auténtica.

Ahora bien frente a este panorama, debe aclararse que el presente trabajo no pretende ser un documento feminista, sino más bien un trabajo destinado a la investigación del fenómeno de la discriminación laboral por razones de sexo, en el que se intentara exponer, conceptos relacionados con la discriminación, así como analizar la principal normativa relacionada con el tema, identificando algunos casos concretos de la realidad costarricense y del mundo, en los cuales existe una situación desigual para la mujer dentro de una relación laboral. Lo anterior, como se indico tomando como parámetro la legislación internacional y nacional. Para ello se partirá no solo de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, sino también desde su fuente como parte de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Sirven como referentes para el presente estudio la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la que en su Artículo 2, establece los principios básicos de igualdad y no-discriminación en lo que respecta al goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales “*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*”.

Asimismo, los derechos económicos, sociales y culturales reconocidos en los artículos 22 a 27 de dicha Declaración, explicitan los derechos al trabajo y a la seguridad social, a igual salario por trabajo de igual valor, al descanso y al disfrute del tiempo libre, a un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar, a la educación y el derecho a participar en la vida cultural de la comunidad. Cabe resaltar que la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena de 1997 establece que: *“todos los derechos humanos son universales, inalienables, interdependientes e interrelacionados”*.

Por las razones anteriores, considero necesario exponer las bases normativas y doctrinarias en las que se encuentra cimentado el sistema de protección de los derechos humanos del trabajador, por ello se iniciará con una referencia sobre el contenido y características de los derechos económicos y sociales, asimismo se expondrá brevemente casos a nivel nacional e internacional que aparentan violentar los derechos existentes relacionados con el tema y se intentará confrontar la realidad descrita a la luz de los derechos humanos laborales.

CAPITULO I.- DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR SEXO EN MATERIA DE EMPLEO

I.I Los Derechos económicos, sociales y culturales

Cuando se hace referencia a los derechos económicos, sociales y culturales debe tenerse en cuenta que, conforme al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, se trata de derechos de *realización progresiva*, por lo que no resultan exigibles judicialmente de la misma manera que los derechos civiles y políticos, pues los primeros dependen de las condiciones políticas y económicas de cada Estado. En todo caso, los Estados se encuentran obligados a adoptar todas las medidas —tanto de orden interno como mediante la cooperación entre Estados— que fueren necesarias para lograr su plena efectividad, como lo señala el artículo 26 de la Convención Americana, el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los artículos 1 y 2 del Pacto Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, llamado también “Protocolo de San Salvador”.

Esta obligación de los Estados implica la adopción de programas destinados a hacer efectivos estos derechos; no obstante, la progresividad, característica de estos derechos, no exime a los Estados de la obligación de buscar satisfacer —aunque sea mínimamente — este conjunto de derechos. Se trata entonces de una obligación de realizar acciones, promover derechos y asegurar el ejercicio de los Derechos de quien no puede ejercerlos por si mismos (1)

(1) Esta obligación ha sido reconocida por organismos internacionales encargados de hacer cumplir los derechos humanos. Al respecto véase las Observaciones Generales de la Comisión de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos “caso Velásquez- Rodríguez” Sent. 29 de julio de 1988, Serie C, N° 4.

La Corte Interamericana, por su parte, ha manifestado que:

Los derechos económicos, sociales y culturales tienen una dimensión tanto individual como colectiva. Su desarrollo progresivo, sobre el cual ya se ha

pronunciado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, se debe medir, en el criterio de este Tribunal, en función de la creciente cobertura de los derechos económicos, sociales y culturales en general, y del derecho a la seguridad social y a la pensión en particular, sobre el conjunto de la población, teniendo presentes los imperativos de la equidad social (Sentencia del 28 de febrero del dos mil tres, Serie C, número 98, párrafo 147, de la CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS)

Sobre las restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de estos derechos, el Protocolo de San Salvador señala que estas solo se podrán establecer “mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general y dentro de una sociedad democrática, en la medida en que no contradigan el propósito y razón de los mismos” (ver artículo 5 del Protocolo de San Salvador)

De esta forma entre los derechos económicos, sociales y culturales se puede destacar al derecho al trabajo, a condiciones laborales justas y favorables, a la seguridad social, entre otros no menos importante.

I.II El Derecho al trabajo

El Derecho al trabajo queda restringido a menudo a tener un empleo y a la obligación de dar posibilidad de empleo, sin embargo, es quizás uno de los más importantes derechos abordados dentro de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Así, el derecho al trabajo abarca, al menos, el acceso de empleo sin discriminación, la libertad de elección de empleo y además de ello estructuras políticas de apoyo que faciliten el acceso a los empleos y la formación profesional (ver art. 6 a 8 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 11 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, art 1 a 4 de la Carta Social Europea, entre otros.)

En cuanto al derecho al trabajo, el artículo 56 de la Constitución Política de Costa Rica lo reconoce como un derecho y un deber dentro de la sociedad (ver Hernández, Rubén, 1998, páginas 196,197).

En este sentido, se sostiene que el Estado tiene la obligación de promover condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante: a) políticas de fomento del empleo productivo que cuenten con la preparación de programas, normas y técnicas destinadas a conseguir este objetivo, y b) políticas de educación para el trabajo a través de la orientación y formación técnico profesional. (ver artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)

El derecho al trabajo incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada, lo anterior como señala tanto el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales como del Protocolo de San Salvador. De esto se desprende, que el derecho al trabajo comprende: 1) derecho de Trabajo conforme a la dignidad humana - por parte del empleador el

cumplimiento de esta obligación es prioritaria- 2) derecho a igual remuneración por igual trabajo sin discriminación alguna, en especial asegurándose de iguales condiciones entre hombre y mujeres 3) el derecho a la elección del libre empleo conllevando lo anterior la prohibición al trabajo forzosos o bajo la amenaza de cualquier pena 4) la protección contra el desempleo, 5) el derecho a organizarse en sindicatos, 6) el derecho a no ser despedido en forma arbitraria. (ver artículos 6,7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 6,7 y 8 del Protocolo de San Salvador)

En nuestro Ordenamiento jurídico los podemos resumir en: a.- el derecho al trabajo y a la libre elección de la actividad laboral (art.56. C. Pol); b.- las garantías laborales (Art. 57, 58, 59,63, y 68 C. Pol); c.- el derecho a formar sindicatos (Art. 60 C Pol.); ch.- el derecho a huelga (Art. 61 C. Pol.) y d.- el derecho a suscribir convenciones colectivas (Art. 62 C Pol) (ver Fernández, Rubén, 1998,Pág. 197)

Obsérvese que una violación particularmente flagrante del Derecho del Trabajo lo constituye la discriminación y el trato desigual por razón de su sexo, el cual en la mayoría de los casos no solo viene a vulnerar derechos laborales sino también la normativa interna e internacional referente al derecho de la mujer. Por todo lo anterior, el siguiente apartado tendrá como meta exponer normativa relacionada con los Derechos de la mujer, conceptos y doctrina.

I.III Derechos de la Mujer

Los derechos relacionados con la mujer tienen como base normativa los artículos 1, 2, 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre Artículo 1, 6 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer, Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer Convenio N.º 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, Convenio N.º 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, entre otras no menos importantes

Ahora bien, como se sabe, la titularidad de los derechos humanos —basados en el concepto de dignidad humana— le pertenece a toda persona, en tanto ser humano, sin ningún tipo de discriminación, sea esta de raza, nacionalidad, capacidad, *sexo*, etc.(ver Martínez, Pujalte Antonio,1992,Pág. 93).

Así lo reconoce la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su primer artículo, cuando señala que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Esta igualdad es también aplicable a todo lo relativo con materia de empleo

Y es que el principio a la igualdad y la no discriminación es uno de los pilares fundamentales de los derechos humanos, siendo una norma imperativa de Derecho Internacional General, que no admite pacto en contrario. (ver Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo). En nuestro país, dicho principio se encuentra contenido en el artículo 33 de la Constitución Política, y en lo que interesa se resume como “el derecho a ser tratado igual que los demás en todas y cada una de las relaciones jurídicas de se constituyan” (ver Hernández, Rubén, 1998, pág. 112)

Sin embargo, el derecho a la igualdad significa también reconocer la existencia de un conjunto de diferencias entre todos los seres humanos, diversidad que nos hacen singulares y no “miembros indiferenciados y sin rostro de una masa”. Este hecho ha producido, a lo largo de nuestra historia, algunos indebidos patrones socio-culturales de conductas que se han materializado en prejuicios y prácticas denigrantes y discriminatorias, generando la idea de una supuesta superioridad o inferioridad de un determinado grupo en relación con el resto o algunos individuos. Este es el caso de las mujeres, quienes por razón de su sexo han sufrido de diversas formas violación a sus derechos.

Ahora bien por *discriminación* entendemos: “ Toda distinción, exclusión o restricción en cualquier ámbito y hacia cualquier persona, grupo o entidad colectiva basada en origen étnico o nacional, el genero, el sexo , la edad, la apariencia física, el oficio, y el modo de vida, la discapacidad, la condición social, económica, de reclusión o exclusión, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las ideologías u opiniones, las orientaciones o identidades sexuales, el estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales y la igualdad real de las personas” (ver Jagger Marcela, Manual, No discriminación, pagina 11, citado de normativa Mexicana)

Es necesario tener en cuenta que no todo tratamiento jurídico distinto hacia una persona o grupo de personas es un acto discriminatorio, al respecto ha reafirmado la Sala Constitucional:

(...)El principio de igualdad, contenido en el artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, solo es violada cuando la desigualdad esta desprovista de una

justificación objetiva y razonable. Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad de sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso(...) (Voto número 1770-94 de las nueve horas dieciocho minutos del quince de abril de mil novecientos noventa y cuatro, de la SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA ,COSTA RICA)

Igualmente sobre el punto el autor Rubén Hernández expresa: “Lo que la aplicación del principio e igualdad prohíbe es la interpretación arbitraria de los jueces, o una ruptura inflexible o irrazonable de los precedentes” (ver Hernández, Rubén, 1998, pág. 117)

En determinados casos, una distinción de trato jurídico no corresponde a lo definido como discriminación sino que sería lo adecuado en base a una de las exigencias del principio de la igualdad que es la “diferenciación” por la cual en circunstancias o situaciones que puedan ser similares se exhorta a una reglamentación especial a causa de la existencia de un factor importante como puede ser la condición de mujer o niño. Un ejemplo claro lo registra la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su artículo 4, cuando señala que la adopción de medidas especiales destinadas a proteger la maternidad no se considera como discriminación. (En este sentido consúltese Perez Luño, Enrique, 1992)

Sin embargo, más allá de algunos casos excepcionales, la mujer posee los mismos derechos que el hombre, sin discriminación alguna. Este es el caso por ejemplo, de los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares, tal y como se reconoce en normativa nacional e internacional como el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a los trabajadores con obligaciones familiares. De esta manera, el artículo 16 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que el hombre y la mujer tienen el mismo derecho

En el caso de los derechos laborales, se debe proporcionar a la mujer las mismas oportunidades de empleo que al hombre, los mismos criterios de selección, el respeto a la igualdad de remuneración, a la igualdad de trato en el trabajo y a los ascensos, etc. De la misma forma, se debe impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad.

Además de lo anterior y como se ha venido exponiendo en atención a dos grandes deberes de los Estados; el primero relacionado con el deber de no discriminar, siendo por ello una obligación inmediata la adopción de leyes, políticas y prácticas que no posean efectos discriminatorios, directos o indirectos, lográndose de esta forma el efectivo cumplimiento de los derechos humanos. El segundo deber se encuentra relacionado con la obligación de dar prioridad por parte del Estado a las personas más vulnerables, que presentan mayores obstáculos para el ejercicio de sus derechos, como podrían serlo personas adultas mayores, niños o en este caso en especial la mujer.

Tomando en cuenta que para un verdadero cambio de esta situación, es imprescindible que se respete los derechos de las mujeres como el derecho a no ser tratada bajo ninguna forma de discriminación, siendo por ello necesario la aplicación de principios fundamentales contenidos tanto en el Derecho interno como en el internacional.

I.IV Derecho a la igualdad y a la no discriminación

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 111, sobre la discriminación, en el artículo primero, inciso b se define discriminación “como cualquier distinción, exclusión o preferencia (fundada sobre ciertos criterios), que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

A través de esta amplia definición el Convenio ampara todas las discriminaciones que puedan afectar a la igualdad de oportunidades y de trato. Las distinciones, exclusiones o preferencias amparadas por el Convenio pueden tener su origen en la ley o en la práctica. Por ello podemos mencionar varios tipos como son:

1. Racismo y xenofobia.
2. Homofobia o rechazo a las orientaciones sexuales distintas a las mayoritarias.
3. Discriminación a personas discapacitadas o enfermos (VIH/SIDA).
4. Discriminación por sexo.
5. Diferenciación según el estrato social.
6. Discriminación religiosa.

Sobre el tema existe gran cantidad de normativa de la cual pueden verse los artículos 2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos Art. 2, 3, 23.4, 24.1 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Art. 2 de la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre Art. 1, 13.5, 17.4 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos Art. 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Art. 4 y 5

de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer Art. 1 del Convenio OIT n° 11 relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas Art. 3 del Convenio OIT n° 69 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes Art. 2 del Convenio OIT n.º 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor Art. 2 del Convenio OIT n.º 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dicha normativa viene a consolidar la posición de la mujer dentro de la sociedad como sujeto de derechos y a reconocerle una protección especial dada su condición de vulnerabilidad.

I.V Algunas razones sobre la discriminación hacia las mujeres :

Podemos encontrar varios tipos de discriminación a las mujeres. Ejemplo de ello el machismo como una discriminación sexual, de carácter dominante, adoptada por los hombres.

Se ha escrito profusamente de los devastadores efectos del machismo en nuestra sociedad, en lo referente a la discriminación contra [la mujer](#). [El hombre](#) que ha sido educado en una [cultura](#) machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón tanto [física](#) como intelectualmente. Sin embargo su "[cultura](#)" le enseñó a ver a [la mujer](#) en términos de [valores](#) o atributos físicos: instrumento de placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie. Su admiración o atracción hacia [la mujer](#) se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma (ver al respecto, Revista Las Normas Internacionales de Trabajo, 1990, Pág. 6 a 25).

La discriminación sexual es una de las más arraigadas en nuestra sociedad, sin duda por sus precedentes históricos, que se asientan sobre una base difícil de echar abajo.

Hay mujeres que en su trabajo no le es permitido alcanzar diversos puestos de alta responsabilidad aunque estén incluso más capacitadas que los otros aspirantes masculinos para ese puesto, y esto es debido a que algunas personas continúan con estereotipos pre establecidos sobre la posición de la mujer y su desempeño únicamente en determinados puestos (Sobre el tema puede consultarse Jiménez Sandoval, Rodrigo. Discriminaciones Directas en el Derecho Laboral)

Otras mujeres ni siquiera han logrado alcanzar un puesto de trabajo debido a que en su familia el marido trabaja y ella tiene que dedicarse a las labores de la casa. Esto no debería ser así, si la mujer quiere trabajar se debería contratar un/a empleado/a de hogar que se encargue de esa labor.

La discriminación sexual hacia las mujeres tiene un carácter histórico, puesto que a lo largo de los tiempos se observa que ha habido una gran discriminación, ya que las mujeres no podían alcanzar ni cargos políticos, incluso en algunos sitios no podían salir a la calle sin su marido ni tener un trabajo remunerado.

Para frenar estas tendencias, uno de los objetivos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo ha sido promulgar instrumentos que promuevan la igualdad, intentando eliminar la discriminación.

Dentro de un marco histórico, no debe olvidarse los múltiples esfuerzos realizados a nivel internacional por la aplicación de principios de igualdad a los trabajadores, entre ellos resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1938, o la Declaración de Filadelfia que afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidad.

Igualmente desde 1975 se produjo un importante se inicio la promoción de la igualdad, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, dentro del marco normativo.

De importancia dentro del tema es la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación, número 111), y la Recomendación número. 111, que tratan de todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. Estos instrumentos amparan a todos los trabajadores y prohíben la discriminación de siete tipos (raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social).

Igualmente en 1985 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó otra resolución sobre igualdad de oportunidades y trato en el empleo entre hombres y mujeres. Siendo que dicha resolución recomienda que toda la legislación protectora que es aplicable a las mujeres debe revisarse a la luz del conocimiento científico actualizado y los cambios técnicos, y que debe ser revisada, complementada, ampliada, conservada o revocada, según las circunstancias nacionales (2).

En sentido similar hay otras normas que se dirigen a grupos específicos de trabajadores que son a menudo objeto de trato discriminatorio y que promueven la igualdad; entre dichas medidas para esos grupos existen las normas relativas al Trabajo nocturno de las mujeres en la industria, *entre otras no menos importantes*

(2) Ver al respecto Comisión de Expertos en su Estudio 4 CIT, 60.a reunión, 1975. Declaración sobre la igualdad de trato y de oportunidades para las trabajadoras; *Boletín Oficial* de la OIT, vol. LVIII, 1975, serie A, núm. 1, págs.104-109

Actualmente el principio de no discriminación se ha convertido en una norma de *ius cogens*, es decir, en una norma imperativa de Derecho Internacional General, que no admite pacto en contrario. Incluso para muchos, más que un derecho específico es un principio que se aplica a todos los derechos, sean estos civiles, políticos, sociales, económicos o culturales.

En virtud de este derecho se proclama que todas las personas son iguales ante la ley, no pudiendo establecerse distinciones, preferencias o exclusiones por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, opinión política, posición económica, etc., anulando o menoscabando el goce o el ejercicio de los derechos humanos. (ver Convenio 111 Organización Internacional del Trabajo)

No obstante, como se ha indicado la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Sala Constitucional de nuestro país ha señalado, que un trato diferenciado basado en criterios razonables y objetivos no constituye discriminación. Si la distinción se basa en desigualdades reales y objetivas entre las personas y se observa el principio de proporcionalidad, cabe la distinción. Este es el caso por ejemplo, de las normas destinadas a tomar en cuenta las particularidades del niño o de la mujer.

De otro lado, la discriminación puede presentarse de muchas formas como ocurrió en Sudáfrica con el apartheid, o de una forma más difusa, a través de prácticas sociales

I.VI Protección Especial

El artículo 71 de la Constitución Política de Costa Rica indica “ las leyes darán especial protección a las mujeres y a los menores en el trabajo”, es claro ejemplo del contenido de protección laboral especial que el estado intenta dar a las mujeres relacionándose con jornada, laboral, descanso semanal, vacaciones, condiciones de trabajo entre otras, siendo además que dentro de nuestro ordenamiento la protección referida de el articulo 71 de la Constitución, también se encuentra dentro de los artículos 51,56, 58 y 59. (ver Hernández, Rubén,1998, Pág. 222)

Adicionalmente como se ha venido indicando existen convenios internacionales que intentan dar una protección especial, como el trabajo nocturno, o

el trabajo subterráneo (ver Convenios O. I. T. 4, 89 y 45)

Dentro de las categorías de trabajadores protegidos dentro de nuestro Código de Trabajo podemos encontrar a las mujeres en estado de embarazo , lo cual constituye un ejemplo de la aplicación no solo de los mandatos constitucionales, sino también de la normativa internacional mediante la jurisprudencia de nuestro Tribunales que ha venido interpretado con ese espíritu protector.

Al respecto el autor Oscar Bejarano Coto indica sobre el tema: “ todo lo anterior ha sido interpretado en sentido expansivo para la mujer según sentencias de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia número 31 de las 9:10 del cinco de marzo de 1994(...) entre otras no menos importante.” (ver Bejarano, Oscar, Pág. 49), frase que deja entrever el cambio paulatino que ha venido dando en todo lo relacionado con discriminación en materia de empleo

Sobre el tema de discriminación la CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinión Consultiva sobre la Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la Naturalización. OC-4/84 del 19 de enero de 1984, párr. 56 y 57. Dado que en Costa Rica era discriminatorio, al facilitar la naturalización de mujeres extranjeras al casarse con nacionales del país en, y no beneficiar de igual forma a los varones extranjeros al casarse con nacionales. Asimismo, consideró como verdaderos casos de discriminación en razón del origen o lugar de nacimiento, la práctica de algunos Estados de restringir exagerada e injustificadamente el ámbito de ejercicio de los derechos políticos de los naturalizados, creando dos grupos de distinta jerarquía entre nacionales de un mismo país.

Igualmente con el fin de cerrar toda brecha a tendencias discriminatorias, en nuestro país y en el ámbito jurisdiccional, se intenta impulsar políticas que tenga como fin garantizar la equidad de género, y la prestación de servicios que respeten las políticas administrativas de protección de los Derechos Humanos.-(véase al respecto, políticas de Equidad de Genero del Poder Judicial de Costa Rica, 2005)

CAPITULO II.- DESCRIPCIÓN DE CASOS DE LA REALIDAD

COSTARRICENSE E INTERNACIONAL RELACIONADOS CON LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO

En este segundo apartado se intentará identificar casos concretos de la realidad costarricense e internacional en los que puede plantearse una situación desigual para la mujer trabajadora, para efectos de plantear una muestra de la situación se expondrá un análisis cuantitativo de la composición de los puestos de trabajo a partir de la variable de género en el Poder Judicial, con un énfasis en los funcionarios de administración de justicia: Jueces; así como un análisis realizado de la situación de las trabajadoras de las zonas francas en República Dominicana y una breve reseña de la problemática de la mujer empleada doméstica a nivel mundial.

II. I Caso uno: Discriminación Sexual por Motivo de Embarazo en las Zonas Francas de la República Dominicana

MUJERES QUE TRABAJAN EN LAS ZONAS FRANCA:

Estas zonas se caracterizan por la concentración de producción cuyos intereses sobrepasan los intereses de los países de origen, siendo que en estas empresas a veces combinan capitales de propietarios de diferentes países.

Por eso se les llama transnacionales o multinacionales. La mayoría de las transnacionales buscan abaratar aquellas área de su producción que requieren, en algún momento del proceso, el uso intensivo de manos de obreras.

Es decir, aunque las multinacionales produzcan computadoras o sofisticados productos de comunicación y fabrique ropa en gran volumen, hay partes de ese trabajo que, a pesar de los grandes avances tecnológicos alcanzados en este siglo, necesitan de la fuerza, la habilidad y la destreza de la mano humana.

En algunos casos, aprovechando el desempleo y la experiencia de las mujeres (que no se consideran como trabajo calificado en muchos casos) y que por lo tanto no se paga bien, las multinacionales llegaron a estos países en busca de mano de

obra barata y muchos gobiernos, por temor, presión o interés, les facilitaron montar sus fábricas y les cedieron grandes beneficios. Por ejemplo: no pagar impuestos por las maquinarias, ni por las materias primas que traen de sus países, y lo que es más importante, pagar salario bajo, impedir la organización sindical y en permitirles sacar el producto terminado también sin pagar impuestos.

Así, por ejemplo mientras en Estados Unidos el salario mínimo - hora de una obrera de la industria de la confección era de US\$5.50, en República Dominicana el salario de un día completo no pasa de US\$0.9.

Zonas francas en República Dominicana:

En República Dominicana las primeras zonas francas se instalaron entre 1968 y 1974 y tuvieron un crecimiento muy lento, no pasando de 116 empresas y unos 32,000 trabajadores para 1982. A partir de 1985, como parte de un plan del gobierno de Reagan, se crearon incentivos especiales para las multinacionales que se instalaran en esta cuenca.

En el año 2001, las exportaciones de las zonas francas constituyeron el 32 por ciento del total de las exportaciones de bienes de la República Dominicana y generaron exportaciones netas de cerca de 1.7 mil millones de dólares americanos, el equivalente al 7.9% del PIB.- En el 2002, las zonas francas emplearon a cerca de 171,000 personas, 70 por ciento de las cuales trabajaron en el sector de confecciones textiles. Las mujeres conforman la mayor parte de la fuerza laboral empleada en las industrias de las zonas francas, incluidos el sector de manufactura de productos farmacéuticos y el sector manufacturero textil, electrónico, tabacalero y de productos plásticos. Los empleos en las zonas francas constituyen una fuente importante de trabajo para las mujeres a nivel nacional, pero sólo tienen un impacto marginal en las tasas de empleo para varones, pues ellos encuentran mayores oportunidades laborales en otros sectores de la economía dominicana.

Ahora bien, la problemática de las mujeres trabajadoras de dichas zonas francas según los estudios consultados comienza cuando son sometidas previamente

a su contratación a realizarse una prueba de embarazo. El tener que pasar por una prueba de embarazo como condición para conseguir empleo constituye una forma de discriminación sexual. La discriminación sexual está prohibida tanto por tratados internacionales de derechos humanos ratificados por la República Dominicana. Sin embargo, en una investigación reciente, se descubrió que muchas de las compañías que operan en las zonas francas de la República Dominicana requieren rutinariamente que las mujeres pasen por pruebas de embarazo como condición para emplearlas. Algunas compañías que implementan la prueba de embarazo obligatoria niegan el empleo a las mujeres embarazadas, mientras que otras toman distintas medidas dependiendo del estado de gravidez de la trabajadora.

Pese a que la administración de pruebas es una práctica muy difundida, no todas las compañías de las zonas francas las exigen permanentemente. Se ha informado que algunas compañías adoptan esta práctica por temporadas y luego la suspenden. La consecuencia para las mujeres que creen estar embarazadas es que simplemente dejan de postular a puestos de trabajo por temor que sean obligadas a pasar la prueba y que a raíz de ello se les niegue el empleo. La administración generalizada de pruebas de embarazo hace que las mujeres desistan de buscar empleo no sólo en las compañías conocidas por administrar las pruebas, sino también en compañías que podrían administrar la prueba. Esto produce como consecuencia que se aumente aún más la ya amplia brecha de género en las cifras de empleo. De hecho, la probabilidad de que una mujer esté desempleada es más de dos veces mayor que aquella de un hombre.

Algunas mujeres describieron consecuencias directas por su embarazo entre las que se destacó como consecuencia la automática exclusión de los empleos, sea antes o inmediatamente después del nacimiento del niño/a.

La investigación sugiere que las compañías que operan en zonas francas utilizan diversos medios para someter a pruebas de embarazo a las mujeres en busca de empleo, entre ellas las dos formas más comunes son el uso de un laboratorio

privado en las zonas o en alguna ciudad cercana. El gobierno no ha intervenido de manera significativa para prevenir o responder a esta flagrante violación del derecho de las mujeres a la igualdad en el campo laboral. Por ejemplo, pese a que la legislación doméstica prohíbe la discriminación sexual, el gobierno no ha invertido recursos suficientes en campañas de información pública que comuniquen a las trabajadoras su derecho a rechazar las pruebas de embarazo y que les informen sobre los mecanismos disponibles para denunciar la administración ilegal de pruebas. Como resultado, las empleadas y aquéllas que buscan trabajo pueden no estar informadas de sus derechos en este campo.

Los exámenes de embarazo los administran los propios doctores y enfermeras de las empresas, o clínicas privadas contratadas que los combinan con otras pruebas médicas, como la toma de la presión sanguínea o las pruebas de anemia o diabetes. Muchas veces, estas otras pruebas sirven como pretexto para los exámenes de embarazo. Las trabajadoras nos dijeron que creen que los resultados de los exámenes se envían a los jefes de personal de las fábricas para que los estudien y decidan que solicitantes serán seleccionadas para el trabajo.

Aparte de las pruebas médicas, se utilizan toda una serie de métodos para determinar si una mujer está embarazada. En algunos talleres los encargados de personal preguntan directamente a las solicitantes femeninas si están embarazadas; en otros talleres las mujeres deben señalar en los formularios de solicitud de empleo si están embarazadas; y en otros casos; para determinar si una mujer está embarazada, los encargados de personal llegan a recurrir a preguntas indiscretas sobre asuntos como la actividad sexual de la solicitante, su ciclo menstrual, y el tipo de anticonceptivos que utiliza.

Discriminación Posterior al Contrato y Utilización Punitiva de Condiciones de Trabajo

Durante los estudios realizados se demostró que si una trabajadora queda embarazada una vez contratada, su capacidad para mantener el puesto de trabajo

puede depender mucho de la actitud del supervisor. Así se han documentado casos en los que mujeres embarazadas fueron forzadas a renunciar y fueron acosadas y maltratadas por haberse quedado embarazadas, entre las cuales se ha determinado que a las mujeres embarazadas se les reasignaron tareas con una carga física mayor; les alteraron los horarios de trabajo cada semana; las forzaron a trabajar de pie en lugar de sentadas; y las obligaron a trabajar las horas extraordinarias que les pedían para que pudieran mantener sus puestos de trabajo. Además, de que en muchas empresas se han utilizado contratos de prueba de treinta a noventa días como un mecanismo para no tener que ofrecer puestos permanentes a trabajadoras embarazadas.

En otros casos, las mujeres siguieron trabajando sin problemas. A pesar del embarazo, con frecuencia el tiempo que una mujer llevaba trabajando fue un factor en sus posibilidades de mantener su puesto. Sin embargo, ninguna trabajadora tiene la seguridad de que podrá mantener su puesto de trabajo si se queda embarazada. En otros casos se ha documentado que los encargados u otro personal forzó o intentó forzar la renuncia de las mujeres por estar embarazadas.

Los supervisores exigen cosas extraordinarias a las mujeres embarazadas de manera a forzar su renuncia, sea por aumento de la carga laboral o presiones extraordinarias relacionadas con un posible despido (Sobre el tema debe verse *EUROSUR/FLACSO, Proyecto Mujeres Latinoamericanas en Cifras*, e informe human right watch)

II. II CASO DOS Trabajadoras domésticas

De acuerdo al estudio de Human Right Watch, las trabajadoras domésticas en diferentes partes del mundo se enfrentan a la explotación laboral y toda una serie de abusos graves, que incluyen el maltrato físico y sexual, el confinamiento forzado, el impago de salarios, la negación de alimentos y atención sanitaria, y el exceso de horas de trabajo sin días de descanso

Los gobiernos excluyen habitualmente a las trabajadoras domésticas de las

protecciones laborales normales y no controlan las prácticas de reclutamiento en las que se imponen fuertes cargas de deuda o se desinforma a las trabajadoras sobre sus empleos.

El informe de 93 páginas, “Swept Under the Rug: Abuses against Domestic Workers Around the World” (Oculto bajo la alfombra: Abusos contra trabajadoras domésticas en todo el mundo), sintetiza la investigación de Human Rights Watch desde 2001 sobre abusos contra las mujeres y las niñas trabajadoras domésticas que proceden o trabajan en El Salvador, Guatemala, Indonesia, Malasia, Marruecos, Filipinas, Arabia Saudita, Singapur, Sri Lanka, Togo, Emiratos Árabes Unidos y Estados Unidos. (consultese su texto en página web hrw.org/reports/2006)

En los peores casos, las mujeres y las niñas están atrapadas en situaciones de trabajo forzado o han sido traficadas para trabajar en el trabajo doméstico forzado en condiciones similares a la esclavitud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que hay más niñas menores de 16 años trabajando en el servicio doméstico que en cualquier otra categoría de trabajo infantil. En Indonesia, la OIT calcula que hay casi 700.000 niñas trabajadoras domésticas, mientras que en El Salvador más de 20.000 niñas y mujeres de entre 14 y 19 son empleadas de casa particular. **BUSCAR INFORMES OIT SOBRE TRABAJO DOMESTIC**

Las condiciones de explotación en el trabajo hacen con frecuencia que el empleo doméstico sea una de las peores formas de trabajo infantil. A ello debe sumarse que el número de mujeres migrantes ha aumentado significativamente durante las últimas tres décadas, y que ahora suponen aproximadamente la mitad de la cantidad estimada de 200 millones de migrantes en todo el mundo. La feminización de la migración laboral es especialmente pronunciada en Filipinas, Indonesia y Sri Lanka, donde los cálculos a nivel nacional indican que las mujeres constituyen 60-75 por ciento de los migrantes legales, muchas de las cuales son empleadas como trabajadoras domésticas en el Medio Oriente y Asia.

A modo de ejemplo se puede indicar que en enero de 2004, la embajada ceilandesa estimó que cada mes estaba recibiendo unas 150 trabajadoras domésticas, que habían huido del abuso de sus empleadores. Según la información facilitada por embajadas en Singapur, desde 1998, al menos 147 trabajadoras domésticas han muerto por caídas desde edificios elevados como resultado de las peligrosas condiciones de trabajo o el suicidio.

En el informe “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el consultor de la OIT Guillermo Pérez indicó que los pobres son los más discriminados, porque además de no contar con un lugar de trabajo, y con un salario, sufren la falta de oportunidades en la formación y en otras esferas de la vida social. “Las formas tradicionales de discriminación son por género, raza, etnia, por nacionalidad, por religión, origen social y por discapacidad”, indicó. También aseveró que la edad es otro elemento de discriminación, especialmente para los que componen la población de mayor edad y también los más jóvenes. Otros discriminados son los ciudadanos con VIH/sida, las embarazadas, las que asumen cargos sindicales y los que llevan muchos años en el lugar de trabajo. (ver www.ilo.org y www.oitbrasil.org.br)

II. III CASO TRES: Composición de los puestos de trabajo dentro del Poder Judicial de Costa Rica

Según cifras de Unesco, el 50,3 por ciento de la población en Latinoamérica es femenina. Las mujeres son un poco más de la mitad de quienes viven en la región y, paradójicamente, el porcentaje de mujeres que ocupa puestos de poder es muy bajo (al respecto puede consultarse Altagracia Balcacer del Instituto de Investigación y Capacitación para el Avance de la Mujer de las Naciones Unidas (Instraw, por su nombre en inglés).

Ahora bien, el siguiente apartado intentará exponer, brevemente la situación actual de la accesibilidad de la mujer a diferentes puestos de trabajo, con ello se hace referencia a la posibilidad que tienen las mujeres para ocupar cargos públicos y

privados.

El estudio del cual se extrae esta información fue proporcionada por el Departamento de Personal de Poder Judicial y de la Secretaría de Género del Poder Judicial. La información fue recolectada de una serie de listados generados a partir de la base de datos electrónica de dicho departamentos y su página web principal

La información parte de la división entre plazas vacantes y plazas en propiedad, y las clasificaciones que aquí planteadas son a partir de quién ocupa la plaza como propietario. De esta forma, puede ser que el empleado o empleada en propiedad este trabajando como interino o interina en una plaza vacante o como sustituto.

A pesar de lo anterior, no se consideró que esta limitación impida establecer una aproximación aceptable de la distribución de los puestos del Poder Judicial a partir de la variable de género. Además, debe tenerse presente que son múltiples los motivos para estos desplazamientos, así como oscilantes los plazos de este tipo de contrataciones de carácter a plazo fijo.

En cuanto a las listas proporcionada por el Departamento de Personal de Poder Judicial están actualizadas al 7 de mayo; las brindadas por el Unidad Interdisciplinaria tiene corte al 17 de junio del 2002.

De esta forma el estudio indica que el Poder Judicial, actualmente, cuenta aproximadamente con 177 tipos diferentes de puestos, mismos que han sido clasificados en tres conjuntos diferentes:

1- Puestos de Jerarquía y los vinculados directamente con la Administración de Justicia.

2- Puestos Profesionales, Técnicos, Especialidades y de Investigación.

3- Puestos Auxiliares, Secretariales, Asistentes y otros.

Con el primer subgrupo se busca delimitar los puestos que tienen algún poder jerárquico dentro de la administración del Poder Judicial e incluye los puestos

vinculados a la administración directa de la justicia; estos últimos, comprende a los Magistrados, Magistradas, Jueces, Juezas, Defensores y Fiscales. El siguiente Subgrupo comprende los de tipo profesional, técnico e investigación. Por último, se agrupan los auxiliares secretariales, asistentes y aquellos que no estén en los dos grupos anteriores.

Esta clasificación discrimina considerando la importancia de las funciones encomendadas y la preparación intelectual necesaria para desempeñarlos; partiendo de los puestos más complejos a los de mero apoyo administrativo.

Del total de las Plazas del Poder Judicial.

El Poder Judicial, a la fecha del estudio contaba con un total de 6674 puestos, de los cuales 5672 están asignadas en propiedad y 1002 están vacantes. Esto significa que en general el porcentaje de plazas vacantes en el Poder Judicial es del 15%.

De las Plazas asignadas en propiedad en el Poder Judicial

Respecto a las plazas asignadas en propiedad (5672), 2204 plazas son ocupadas por mujeres y 3468 por hombre; existiendo una diferencia entre estos de 1264 plazas. En términos porcentuales los hombres ocupan el 61% de las plazas en propiedad y las mujeres el 39%.

Del total de plazas asignadas en propiedad, los diez puestos con más número de plazas son la de Juez 1, Notificar 1, Auxiliar Judicial 3, Juez 3, Auxiliar de Servicios General 3, Auxiliar de Servicios Generales 2, Auxiliar Administrativo 1, Investigador 1, Auxiliar Judicial 1 y Auxiliar Judicial 2. Estos equivalen al 52.9% del total de plazas asignadas en propiedad y según su sexo se encuentran ocupadas en un 57,68% por hombre y en 42,32 % por mujeres.

En cuanto a los puestos de *“Jerarquía o Vinculados Directamente con la Administración de Justicia”* que están asignados en propiedad, tenemos que el 41,68% esta ocupado por mujeres y el 58,32% por hombre.

Comparando el número total de plazas asignadas por puesto en propiedad a hombre y a mujeres en el Poder Judicial, de los 55 tipos que comprende este subgrupo, solamente en 11 de ellas las mujeres superan a los hombres; estos casos son: Juez Supernumerario con 1 plaza de diferencia, Fiscal con una plaza de diferencia, Fiscal Auxiliar1 con una plaza de diferencias, Dirección Nacional de Notariado, Jefe de Defensores Públicos, Jefe de Biblioteca, Jefe de Digesto, Subjefe de la Defensa Pública por ser plazas únicas, Jefe de la Sección de Laboratorio de Ciencias Forenses con dos plazas de diferencia, Defensor Público Coordinador con 5 plazas de diferencia y Juez 1 con 17 plazas de diferencia.

Por el contrario, de los 44 puestos en donde los hombres superan el número de mujeres, los diez donde la diferencia es mayor son: Juez 4 con 29 plazas de diferencia, Jefe de Investigación 3 con 26 plazas de diferencia, Defensor Público con 24 plazas de diferencia, Magistrados con 16 plazas de diferencias, Auditor Investigador con 16 plazas de diferencia, Juez 3 con 13 plazas de diferencias, Jefe de Investigación 1 con 12 plazas de diferencias, Jefe de Profesionales de Investigación 2 con 9 plazas de diferencias, Fiscal Auxiliar con 8 plazas de diferencia y Fiscal Adjunto con 5 plazas de diferencias.

Agrupándolos por puestos afines, tenemos que para los puestos de Auditor el 88,89% son ocupados por hombres y el 11,11% por mujeres, Defensor Público el 55,95% es ocupado por hombre y el 44,05% por mujeres, Dirección el 57,14% son ocupado por hombre y el 42,86% por mujeres; Subdirección el 66,67% por hombre y el 33,33% por mujeres, Inspección el 66,67% son ocupados por hombres y el 33,33% por mujeres, en la Fiscalía el 61,29% son ocupados por hombre y el 38,71% por mujeres; en el nivel de Jefatura de Departamento el 81,67% son ocupados por hombres y el 18,331% por mujeres; Subjefatura el 66,67% ocupado por hombre y el 33,33 por mujeres, sobre los puestos de Juez o Jueza el 52,67% es ocupado por hombres y el 47,33% por mujeres; por último, de los 22 magistrados que conforman la Corte Plena, el 86,36% son representados por hombre y el 13,64% por mujeres.

Partiendo del número total de plazas asignadas por puesto en propiedad a hombre y a mujeres en el Poder Judicial, de los 40 tipos que comprende este subgrupo, solamente en 11 ocasiones las mujeres superan a los hombres. Estos casos son: Médico 5 con una plaza de diferencia, Médico de Empresa Especialista con una plaza de diferencia, Técnico Administrativo 2 con una plaza de diferencia, Médico 2 con una plaza de diferencia, Psicólogo Clínico con una plaza de diferencia, Profesional 1 con una plaza de diferencia, Odontólogo con una plaza de diferencia, Profesionales en Métodos de Enseñanza con dos plazas de diferencia, Médico Residente con dos plazas de diferencia, Microbiólogo Clínico con seis plazas de diferencia y Trabajo Social con 35 plazas de diferencia.

Sobre los puestos en los cuales los hombres superan a las mujeres en su número, tenemos que las 10 diferencias más significativas son en los puestos de: Investigador 1 con 331 plazas de diferencia, Investigador 2 con 116 plazas de diferencias, Oficial de Investigación con 107 plazas de diferencia, Técnico Criminalístico 2 con 20 plazas de diferencia, Analista de Criminología con 12 plazas de diferencia, Profesionales en Informativa 2 con 12 plazas de diferencias, Médico 1 con 10 plazas de diferencia, Profesional de Informática 1 con 9 plazas de diferencia, Profesional 2 con 9 plazas de diferencia y Técnico Criminalístico 1 con 8 plazas de diferencia.

Clasificando los diferentes puestos por grupos afines, para el caso de los puestos de Administración Regional los hombres ocupan el 69,23% y las mujeres el 38,46% del total de plazas por tipos de puesto, Analista en Criminología los hombres ocupan el 87,50% y las mujeres un 12,50%, Asesor Jurídico los hombres ocupan el 55, 56% y las mujeres el 44,44%, Biólogo los hombres ocupan el 100%, como Investigador los hombres ocupan el 92,88% y las mujeres el 7,12%, Médico los hombres ocupan el 56,85% y las mujeres el 43,14%, Microbiólogo Clínico las mujeres ocupan el 75% y los hombres el 25%, en Plazas Profesionales los hombres ocupan el 57,05% y las mujeres el 42,95%, Psicólogo Clínico el 54,55 % son

ocupados por mujeres y el 45,45% por hombre, Químico el 54,55% es ocupado por hombre y el 45,45% por mujeres, en puestos Técnico el 80,49% es ocupado por hombres y el 19,51% por mujeres, Topógrafo el 100% es ocupado por hombres y en el puesto de Trabajo Social el 92,98% es ocupado por mujeres y el 7,32% por hombre .

En cuanto a los puestos de “*Auxiliares, Secretariales, Asistentes y otros*”, el 56,34% de las plazas están asignadas a hombre y el 43,66% a mujeres.

Con base en el número total de plazas asignadas por puesto en propiedad a hombre y mujeres en el Poder Judicial, de los 81 tipos agrupados en este subgrupo, en 23 puestos las mujeres superan a los hombres. Entre los diez puestos con más diferencias son: Asistente Jurídico con 7 plazas de diferencias, Conserje 2-B con 8 plazas de diferencia, Secretaria Ejecutiva 1 con 10 plazas diferencia, Auxiliar Supernumerario 1 con 14 plazas de diferencia, Auxiliar Supernumerario 2 con 24 plazas de diferencia, Asistente Administrativo 2 con 34 plazas de diferencia, Auxiliar Administrativo 2 con 54 plazas de diferencia, Auxiliar Judicial 1 con 64 plazas de diferencia, Auxiliar Judicial 2 con 105 plazas de diferencia y Auxiliar Administrativo 1 con 126 plazas de diferencia .

Agrupándolos por afines, tenemos que para los puestos de Asistente los hombres ocupan el 41,15% y las mujeres el 58,85%; de Auxiliar los hombres ocupan el 52,77% y las mujeres el 47,23%, de Conductor de Detenidos los hombres ocupan el 87,64% y las mujeres el 12,36%, de Encargados de Apoyo los hombres ocupan el 100%, de Instructor los hombres ocupan el 85,71% y las mujeres el 14,29%, de Notificador los hombres ocupan el 88,54% y las mujeres el 11,46%, de Oficial de Localizaciones los hombres ocupan el 95,76% y las mujeres el 4,24%, de Secretaria las mujeres ocupan el 63,89% y los hombres el 36,11% y de otros el 57,14% son ocupados por mujeres y el 42,86% por hombre.

De los puestos de Juez asignados en propiedad en el Poder Judicial.

Según el estudio consultado, el Poder Judicial cuenta con un total de 562

plazas de juez. Estas se encuentran distribuidas por puesto en 23 plazas de Juez Supernumerario, 171 plazas de Juez 1, 8 plazas de Juez 2, 233 plazas de Juez 3, 121 plazas de Juez 4 y 6 plazas de Juez 5. En total de plazas vacantes para los diferentes puesto de juez es de 66 plazas vacantes : Juez Supernumerario con 27 plazas vacantes, Juez 1 con 11 plazas vacantes, Juez 3 con 7 plazas vacantes, Juez 4 con 18 plazas vacantes, y Juez 5 con 3 plazas vacantes.

Del total de plazas asignadas en propiedad y conforme con la división de jueces vista en el párrafo anterior, según el sexo de sus propietarios o propietarias, se encuentra distribuida de la siguiente forma: para el puesto de Juez Supernumerario el 47,83% son ocupados por hombres y el 52,17% por mujeres, de Juez 1 el 45,03% son ocupados por hombre y el 54,975% por mujeres, en Juez 2 el 62,50% son ocupados por hombre y el 37,50% por mujeres, en Juez 3 el 52,79% son ocupados por hombre y el 47,21% por mujeres, en Juez 4 el 61,98% son ocupados por hombre y el 38,02% por mujeres, el Juez 5 el 83,33% son ocupados por hombre y 16,67 % por mujeres .

Los datos de la Unidad Interdisciplinaria del Departamento de Personal del Poder Judicial y la nota de ingreso a la carrera judicial de los jueces y juezas.

Según los datos suministrados por la Unidad Interdisciplinaria del Poder Judicial, al 17 de junio del presente año, hay un total de 478 jueces nombrados con el actual sistema de Carrera Judicial. De estos, el 52,51% son ocupadas por hombre y el 47,49% por mujeres.

De esta forma, con base en el promedio que consta en el Registro de Elegibles de cada uno de estos funcionarios judiciales, en total en promedio de las mujeres es del 86,67 y el de los hombres es de 85,32. Considerando cada uno, para el puesto de Juez Supernumerario el promedio de las mujeres es de 79,26 y el de los hombres de 79,06, para Juez 1 el promedio de las mujeres es de 84,95 y el de los hombres de 83,21, para Juez 3 el promedio de las mujeres es de 85,5 y el de los hombres es 84,83, para Juez 4 el promedio de las mujeres es de 90,93 y el de los

hombres de 90,2 y para Juez 5 el promedio para los hombres es de 79,95%. En ninguno de los casos los hombres superan al promedio de nota de registro de las mujeres. (tomado de informe Secretaría de Género en pagina web: www.poder-judicial.go.cr)

CAPITULO III.- ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA REALIDAD COSTARRICENSE E INTERNACIONAL CON LOS DERECHOS HUMANOS RELATIVOS AL TEMA

III. I Discriminación por sexo durante la contratación del empleado

La conceptualización de los derechos humanos como interdependientes e interrelacionados es fundamental para el desarrollo de cualquier política con perspectiva de género y lograr comprender las diferentes violaciones legales de la mujer trabajadora, esto porque hace posible vincular los distintos derechos, por ejemplo, el derecho a la educación y la formación profesional con el derecho al trabajo sobre la base de la no discriminación, elementos fundamentales para asegurar el cumplimiento de los acuerdos internacionales en beneficio de las mujeres.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha abordado el principio fundamental de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres de tres modos principales:

- Como una cuestión de derechos humanos
- Como un imperativo de justicia social y de atenuación de la pobreza
- Como una cuestión de desarrollo económico y social.

Tanto en los Convenios como en las Recomendaciones de la OIT se definen normas, se establecen estímulos para las legislaciones y las prácticas nacionales en los Estados Miembros. Los Convenios más relevantes para la equidad de género son: Convenio N°100 sobre igual remuneración de 1951 (Artículo 23, punto 2 de la Declaración Universal de DDHH); el Convenio N°111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958; y el Convenio N°156 sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares; y los Convenios N°103 (revisado en el 2000) y N°183 sobre Protección a la Maternidad (2000).

Por otra parte, 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, exige que los gobiernos firmantes adopten “todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de

garantizarle el pleno ejercicio y el goce de derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

El Artículo 11, 1) d) de esta Convención dispone: “Los Estados miembro adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, (...) en particular el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1976, en su Artículo 6 establece que: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho".

Sobre el tema existe gran cantidad de normativa de la cual pueden verse los artículos 2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos Art. 2, 3, 23.4, 24.1 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Art. 2 de la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre Art. 1, 13.5, 17.4 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos Art. 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Art. 4 y 5 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer Art. 1 del Convenio OIT n° 11 relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas Art. 3 del Convenio OIT n° 69 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes Art. 2 del Convenio OIT n.º 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor Art. 2 del Convenio OIT n.º 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dicha normativa

viene a consolidar la posición de la mujer dentro de la sociedad como sujeto de derechos y a reconocerle una protección especial dada su condición de vulnerabilidad

Sin embargo, el avance en el cumplimiento de estos compromisos adquiridos por la mayoría de los países americanos, sólo será posible en la medida en que todos los sectores nacionales asuman los derechos humanos laborales de las mujeres como una verdadera obligación y con ello al logro de una mayor justicia social con equidad de género.

Es necesario considerar en forma interrelacionada los derechos suscritos por la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), los acuerdos para asegurar el cumplimiento de los Derechos Humanos y los Convenios Internacionales de Derechos Laborales, así como buscar medidas factibles de llevar a las prácticas nacionales para dar cumplimiento al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

De este modo, en los casos expuestos en el capítulo anterior se planteó que en las zonas francas de la República Dominicana así como en otras zonas del mundo, las mujeres enfrentan discriminación sexual generalizada basada en su condición reproductiva. La discriminación basada en el embarazo de las trabajadoras del sector de zona franca tiene aspectos que son evidentemente discriminatorios como son: exámenes y otro tipo de tratos a las mujeres para determinar si están embarazadas durante el proceso de contratación; negación de contrato a mujeres embarazadas; maltrato y forzamiento de renuncia de trabajadoras que quedan embarazadas. El requerir pruebas de embarazo como condición para acceder al empleo constituye discriminación sexual en el lugar de trabajo y ésta está prohibida por varios tratados internacionales de derechos humanos y sin embargo siguen dándose. Por ello, el mundo globalizado actual, hace cada vez más necesario el diseño de políticas laborales que contemplen en sus resultados no sólo el crecimiento económico, sino también la generación de más empleos y de mejor calidad accesibles a mujeres y

hombres por igual. Esto es, empleos que sean consistentes con normas laborales básicas internacionalmente reconocidas, como la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo - OIT de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, que incorpora el Convenio N° 111.

Estos acuerdos internacionales constituyen una base firme para avanzar en materias de equidad de género en el ámbito laboral. La adopción de una perspectiva de género en las políticas laborales es vital para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Esto necesariamente implica prestar atención explícita a las diferencias existentes entre mujeres y hombres en toda sociedad, que son consecuencia de la asignación de roles, funciones y responsabilidades diferenciadas y que generan necesidades específicas.

La presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo ha crecido consistente y significativamente en las últimas décadas, reduciendo la brecha entre los sexos en términos de su participación en los mercados laborales. Según el autor Moris Espinoza la crisis económica de los países asiáticos (1997), si bien provocó una reducción de la tasa promedio de participación laboral del continente de un 58,5% a principios de 1998 a un 57,8% a fines del 2000, no revirtió la tendencia a la reducción de la brecha entre hombres y mujeres. Los que más contribuyeron a la caída fueron los hombres -cuya tasa de participación se reduce de un 75,1% a un 74%- mientras las mujeres sólo disminuyeron su tasa de un 44,1% a un 43,3% (ver Espinoza, M. 2001). **Espinosa, M. y Morris, P. (2001): *Hacia una Agenda Sindical de Género en el MERCOSUR*: FES: Santiago - Chile**

La eliminación de la discriminación en los centros laborales es uno de los cuatro derechos laborales fundamentales que son objeto de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. De acuerdo a la Declaración de la OIT estos derechos

son tan fundamentales que todos los países miembros de la OIT, “tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.” El Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (Convenio 111 de la OIT) desarrolla este derecho y prohíbe de manera explícita la discriminación basada en el sexo para fines del acceso a empleo. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha determinado que esta prohibición incluye la discriminación por motivo de embarazo.

La discriminación sexual en el lugar de trabajo también está prohibida por varios tratados internacionales de derechos humanos. La CEDAW exige de manera explícita que los países adopten las medidas necesarias para prevenir la discriminación por razón de maternidad mediante, entre otras medidas, la “prohibición, bajo pena de sanciones, del despido por motivo de embarazo.”

III. II Equidad de Género en las políticas laborales

No se pueden negar los progresos en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, no solo dentro de la normativa internacional sino también nacional entre ellos la aprobación de la Ley de Promoción Igualdad Social de la Mujer, en 1990. Los procesos de cambio son lentos; dados los problemas estructurales como la falta de reconocimiento del trabajo femenino, desfavorables condiciones de inserción laboral y segmentación del mercado trabajo, así como la violencia en contra de las mujeres.

No se puede, sin embargo, negar los esfuerzos de muchas instituciones públicas y privadas para la superación de estas etapas discriminatorias, tal y como se mostró en el estudio cuantitativo de puestos realizado por el Poder Judicial en el cual si bien se muestra una relativa paridad en la participación de hombres y mujeres, también se deja entrever que a mayor jerarquía menor es la participación

de la mujer. Esto se debe para muchos, y no únicamente en referencia a la situación del Poder Judicial, a las crecientes restricciones fiscales del Estado costarricense que limitan las posibilidades de fortalecer el quehacer institucional y, en particular, los mecanismos de adelanto en favor de las mujeres.

Asimismo, no se puede negar que la sociedad arrastra serios problemas en lo que concierne al reconocimiento de los derechos de las mujeres en la práctica. La igualdad social difícilmente se expresa en usos y costumbres vigentes; por el contrario, opera un doble discurso que reconoce derechos por un lado y los niega por otro, esto cuando se trata de concretar acciones que implican dar a las mujeres la posibilidad de ejercerlos a plenitud.

Actualmente, existe cada vez mayor consenso en considerar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas laborales como un aporte a la modernización, esto en la medida en que contribuye tanto a la democratización institucional como al mejoramiento de la eficacia y eficiencia de políticas y programas, situación que es innegable dentro del Poder judicial en donde por medio de su Secretaría de Género se ha intentado revertir esta situación, claro esta no ha velocidad deseada, siendo que muchos cambios no solo dependen de una sola instancia sino de otras gubernamentales y de la sociedad civil.

Garantizar el mismo status laboral para hombres y mujeres es el primer y necesario paso, para avanzar en la dimensión de género, entendiéndose ésta como un avance en el reconocimiento de la igualdad. Eso plantea el tema de la necesaria articulación entre el respeto a los derechos de los trabajadores a nivel nacional y políticas públicas que promuevan una verdadera reestructuración social.

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Según diversos estudios, un porcentaje significativo de la población trabajadora en América Latina, especialmente aquella ocupada en formas precarias de trabajo, no cuenta con ningún mecanismo de protección social. Las mujeres sufren ese problema en una proporción mayor que los hombres, debido a sus patrones de empleo, en general son más inestables, este es el caso por ejemplo para la mujer embarazada o la trabajadora doméstica.

Esta claro, por lo tanto según los casos identificados en este trabajo que la mujer como trabajadora enfrenta situaciones de vulnerabilidad diferentes a los de cualquier hombre, dada su situación de madre y condición natural. Dicha vulnerabilidad conlleva, casi por lógica, la posible violación de sus derechos algunas

veces por la irregularidad de los contratos de trabajo efectuados o dificultades de acceso a diversos puestos jerárquicos

Ahora bien, dicha situación ha sido reconocida no solo a nivel nacional sino también internacional, sin embargo, el reconocimiento es inútil sin la efectiva presencia y representación de las mujeres en las estructuras y procesos sociales, con el fin de disminuir la invisibilidad de éstas en diversas esferas no reconocidas, así como aportar una colaboración a toda la legislación protectora aplicable al tema, con el fin de que esta se revise a la luz de los conocimientos científicos y de los cambios técnicos más recientes.

A ello es necesario añadir que la consagración del principio de igualdad entre hombres y mujeres pretende no sólo eliminar las normas jurídicas o las prácticas que crean ventajas o inconvenientes en función del sexo, sino también conseguir la igualdad efectiva de derechos entre ambos sexos, mediante la nivelación de las condiciones de empleo y de su papel en la sociedad, de modo que las mujeres tengan las mismas oportunidades laborales que los hombres.

Derechos adquiridos a nivel nacional e internacional no han sido de creación espontánea o de reciente crecimiento, se trata más bien de un conjunto de derechos garantistas que surgen como respuesta a las economías cambiantes y nuevas formas de participación de los ciudadanos en dichas economías.

Por ello, la prohibición de discriminación entre los sexos impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente, por ello toda clase de discriminación comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo del sujeto, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa, como sucede con los casos expuestos relacionados con la contratación de mujeres en zona franca y en el servicio doméstico. Toda vez que su situación de mujer viene a ser el

elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide en su contratación o posibilidad de un empleo justo

Por ello es recomendable permitir sólo excepcionalmente diferencias de trato entre hombres y mujeres, Dado que los hombres y las mujeres tienden a desempeñar trabajos diferentes, para eliminar la discriminación salarial basada en motivos de sexo, es menester establecer métodos y procedimientos apropiados para determinar el valor relativo de los trabajos con distintos contenidos. Los Convenios consultados no favorecen ningún método de evaluación en particular y por consiguiente, se ha insistido en que deberían tomarse las medidas necesarias para evitar que los estereotipos basados en motivos de sexo se incluyan en el proceso.

Es menester adoptar medidas para asegurar que la evaluación de los empleos se efectúa sobre la base de criterios objetivos, actualmente tienden a infravalorarse las cualidades que generalmente se atribuyen a las mujeres en comparación con las cualidades que se atribuyen a los hombres, lo cual también revelan una distorsión evidente en materia de género.

Se reconoce hoy que las causas de las diferencias laborales entre hombres y mujeres están estrechamente vinculadas a la posición de las mujeres y los hombres en la sociedad en general, lo cual las impulsa hacia empleos u ocupaciones menos remunerados y puestos de nivel inferior sin posibilidades de ascensos.

Por lo anterior es recomendable la implantación de programas de capacitación orientados a las mujeres, especialmente a mujeres jefas de hogar, con el fin de brindar mayores posibilidades de empleo, así como el desarrollo de mecanismos que faciliten la participación de las mujeres trabajadoras.

Igualmente, durante el desarrollo de este trabajo se noto la escases de estadísticas laborales por sexo, por lo cual resulta recomendable proponer la realización de más estudios de campo al respecto, con el fin de poder obtener una visión real de la situación y con ella propulsar la capacitación en todos los niveles

incorporando la dimensión de género, pues es preocupante la persistencia de los estereotipos relacionados con el papel de la mujer en la familia y en la sociedad.