



# Género y legislación

Los derechos de la mujer  
en la agricultura



# Género y legislación

Los derechos de la mujer  
en la agricultura

**Lorenzo Cotula**

para el

Servicio de Derecho para el Desarrollo  
Oficina Jurídica de la FAO

Las denominaciones empleadas en este producto informativo y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, de parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, juicio alguno sobre la condición jurídica o nivel de desarrollo de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

ISBN 978-92-5-305563-0

Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción y difusión de material contenido en este producto informativo para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización escrita de los titulares de los derechos de autor, siempre que se especifique claramente la fuente. Se prohíbe la reproducción del material contenido en este producto informativo para reventa u otros fines comerciales sin previa autorización escrita de los titulares de los derechos de autor. Las peticiones para obtener tal autorización deberán dirigirse al Jefe de la Subdirección de Políticas y Apoyo en Materia de Publicación Electrónica de la Dirección de Comunicación de la FAO, Viale delle Terme di Caracalla, 00153 Roma, Italia, o por correo electrónico a [copyright@fao.org](mailto:copyright@fao.org)

© FAO 2007

## PRÓLOGO

La cuestión del género está potencialmente presente en todos los ámbitos relacionados con la agricultura. En todo el mundo, las mujeres constituyen una parte sustancial de la población económicamente activa dedicada a la agricultura, ya sea como propietarias o como trabajadoras de explotaciones agrícolas, y juegan un papel crucial para garantizar la seguridad alimentaria del hogar. Sin embargo, frecuentemente se enfrentan con trabas a la hora de acceder a la tierra y a otros recursos naturales, a un empleo regulado, y a los servicios de crédito, formación y extensión agrícola. Estos obstáculos pueden derivarse de normas directa o indirectamente discriminatorias, y/o de prácticas socioculturales profundamente arraigadas, y acarrear consecuencias negativas no sólo para las propias mujeres, sino también para los miembros de sus familias, especialmente cuando la mujer es la cabeza de familia.

En los últimos años se ha venido prestando una mayor atención a las cuestiones de género, tanto en el ámbito nacional como en el internacional. A nivel internacional, se han adoptado disposiciones específicamente orientadas al género no sólo en el marco de los tratados de derechos humanos (particularmente la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y su Protocolo Facultativo), sino también en instrumentos relacionados con el medioambiente y el desarrollo sostenible, como la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, la Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible y la Convención de lucha contra la desertificación (CLD). Además, la comunidad internacional ha proclamado solemnemente su compromiso con la igualdad de género y la potenciación del papel de la mujer en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing), en la Cumbre Mundial sobre la Alimentación (Objetivo 1.3 del Plan de Acción), y en otras recientes conferencias internacionales. A nivel nacional, muchos países han favorecido la igualdad de género a través de disposiciones constitucionales, planes nacionales de acción, reformas legales y decisiones judiciales.

El compromiso de la FAO con el avance y la potenciación del papel de la mujer rural se encarna en el Plan de Acción sobre Género y Desarrollo aprobado por la Conferencia de la FAO en el año 2001. El Plan de Acción define las prioridades para la aplicación efectiva de los compromisos internacionales asumidos por los miembros de la FAO, especialmente en lo que respecta a la igualdad de género en el sector agrario y al desarrollo rural. Entre otras cosas, el Plan de Acción conminaba a la elaboración de estudios en materia de género en la legislación agraria, particularmente sobre el acceso de la mujer a la tierra y otros activos productivos clave (párr. 94).

El presente estudio responde a ese llamamiento. Analiza desde una perspectiva de género la legislación relativa a la agricultura, examinando la condición jurídica de la mujer en tres esferas clave: los derechos sobre la tierra y los recursos naturales; los derechos de las trabajadoras agrícolas; y los derechos de las trabajadoras autónomas del sector agrario, desde la condición de la mujer en las cooperativas rurales hasta su acceso a los servicios de crédito, capacitación y extensión agrícola.

El estudio hace un breve repaso de los instrumentos internacionales aplicables y se centra en los sistemas legales nacionales, examinando la legislación y la jurisprudencia de diez países que reflejan diferentes entornos culturales y tradiciones jurídicas. Presta particular atención a las normas consuetudinarias, que se aplican en las zonas rurales de muchos de los países considerados, y en general, a las prácticas socioculturales que condicionan la aplicación de la legislación vigente. El resultado es un análisis que identifica los principales factores legales, y no legales, que condicionan la existencia y el ejercicio de los derechos agrarios de la mujer. Una correcta comprensión de dichos factores es imprescindible para identificar las intervenciones legislativas y de otra índole que son necesarias para desarrollar los derechos de la mujer.

La investigación en la que está basado el estudio se llevó originariamente a cabo en los años 2001/02. Esta segunda edición, revisada y actualizada, tiene por objeto incluir los principales avances que se han producido desde entonces.

Los cinco capítulos del estudio se estructuran de la siguiente forma: el capítulo I formula las definiciones e identifica las normas aplicables; el capítulo II trata de los derechos de la mujer sobre la tierra y otros recursos naturales; el capítulo III examina los derechos de las trabajadoras agrícolas; el capítulo IV contempla los derechos de las trabajadoras autónomas del sector agrario; y el capítulo V sintetiza las principales conclusiones del estudio, plantea algunas cuestiones fundamentales relativas a la aplicación efectiva y propone posibles actuaciones para desarrollar los derechos de la mujer.

El presente estudio es el resultado del trabajo de investigación llevado a cabo para la Oficina Jurídica de la FAO por Lorenzo Cotula, Consultor de la FAO, bajo la dirección de Ali Mekouar, Jefe del Servicio de Derecho para el Desarrollo, en aquel momento.

Stefano Burchi  
Oficial Encargado  
Servicio de Derecho para el Desarrollo  
Oficina Jurídica de la FAO

## *Índice*

PRÓLOGO .....	iii
<i>Índice de cuadros y recuadros</i> .....	ix
<i>Lista de abreviaturas</i> .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
1.1. Contexto .....	1
1.2. Objeto, alcance y metodología .....	3
1.3. El principio de la igualdad de género .....	5
1.4. Las fuentes del estatus jurídico de la mujer .....	7
1.4.1. Derecho internacional .....	7
1.4.2. Derecho nacional .....	10
1.4.3. Derecho consuetudinario .....	18
1.4.4. Normas de origen religioso .....	21
1.4.5. El "Pluralismo Legal" y la interacción entre las diferentes fuentes del Derecho.....	21
<b>II. EL DERECHO DE LA MUJER SOBRE LA TIERRA Y OTROS RECURSOS NATURALES</b> .....	24
2.1. Introducción .....	24
2.2. Derecho internacional aplicable .....	25
2.3. Las Américas .....	27
2.3.1. Panorama regional .....	27
2.3.2. México .....	29
2.3.3. Brasil .....	33
2.4. África subsahariana .....	36
2.4.1. Panorama regional .....	36
2.4.2. Kenya .....	43
2.4.3. Burkina Faso .....	49
2.4.4. Sudáfrica .....	52
2.5. Norte de África y Medio Oriente.....	60
2.5.1. Panorama regional .....	60
2.5.2. Túnez .....	61
2.6. Asia .....	63
2.6.1. Panorama regional .....	63
2.6.2. India .....	65
2.6.3. Filipinas .....	72

2.7.	Región del Pacífico .....	76
2.7.1.	Panorama regional .....	76
2.7.2.	Fiji .....	77
2.8.	Europa .....	80
2.8.1.	Panorama regional .....	80
2.8.2.	Italia .....	81
2.9.	Conclusión .....	84
<b>III.</b>	<b>LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS</b>	
	<b>AGRÍCOLAS .....</b>	<b>89</b>
3.1.	Introducción .....	89
3.2.	Derecho Internacional aplicable.....	91
3.3.	Las Américas .....	95
3.3.1.	Panorama regional .....	95
3.3.2.	México .....	96
3.3.3.	Brasil .....	98
3.4.	África subsahariana .....	102
3.4.1.	Panorama regional .....	102
3.4.2.	Kenya .....	104
3.4.3.	Burkina Faso .....	106
3.4.4.	Sudáfrica .....	107
3.5.	Norte de África y Medio Oriente.....	111
3.5.1.	Panorama regional .....	111
3.5.2.	Túnez .....	112
3.6.	Asia .....	114
3.6.1.	Panorama regional .....	114
3.6.2.	India .....	115
3.6.3.	Filipinas .....	117
3.7.	Región del Pacífico .....	119
3.7.1.	Panorama regional .....	119
3.7.2.	Fiji .....	120
3.8.	Europa .....	121
3.8.1.	Panorama regional .....	121
3.8.2.	Italia .....	122
3.9.	Conclusión .....	125

<b>IV.</b>	<b>LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS EN EL SECTOR AGRARIO .....</b>	<b>129</b>
4.1.	Introducción .....	129
4.2.	Derecho Internacional aplicable .....	131
4.3.	Las Américas .....	132
4.3.1.	Panorama regional .....	132
4.3.2.	México .....	133
4.3.3.	Brasil .....	134
4.4.	África subsahariana .....	136
4.4.1.	Panorama regional .....	136
4.4.2.	Kenya .....	139
4.4.3.	Burkina Faso .....	140
4.4.4.	Sudáfrica .....	141
4.5.	Norte de África y Medio Oriente .....	145
4.5.1.	Panorama regional .....	145
4.5.2.	Túnez .....	146
4.6.	Asia .....	147
4.6.1.	Panorama regional .....	147
4.6.2.	India .....	148
4.6.3.	Filipinas .....	150
4.7.	Región del Pacífico .....	154
4.7.1.	Panorama regional .....	154
4.7.2.	Fiji .....	155
4.8.	Europa .....	156
4.8.1.	Panorama regional .....	156
4.8.2.	Italia .....	157
4.9.	Conclusión .....	160
<b>V.</b>	<b>HACIA LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MUJER: REFORMA LEGAL Y APLICACIÓN EFECTIVA .....</b>	<b>164</b>
5.1.	Síntesis de las principales conclusiones .....	164
5.2.	Factores que condicionan la aplicación efectiva de los derechos de la mujer .....	169
5.2.1.	Tribunales .....	169
5.2.2.	Comisiones de derechos humanos y otras autoridades independientes .....	171
5.2.3.	Mecanismos tradicionales de solución de controversias .....	173
5.2.4.	Conocimiento de la Ley, recursos y documentación .....	175



5.2.5. La escasez de recursos destinados a leyes, programas e instituciones de género.....	176
5.2.6. La falta de "voz" de la mujer rural .....	177
5.3. Reforma legal y aplicación efectiva .....	180
Bibliografía .....	185
Legislación sobre derechos de la mujer en Internet .....	200

*Índice de cuadros y recuadros***Cuadros**

1.	Igualdad de género en la Constitución, la CEDCM y las normas sobre capacidad jurídica.....	15
2.	Planes nacionales de acción y mecanismos institucionales para la igualdad de género.....	16
3.	Los derechos de la mujer sobre la tierra y otros recursos naturales .....	88
4.	Ratificación de algunos convenios laborales internacionales .....	94
5.	Discriminación por motivos de sexo/género en los derechos laborales .....	127
6.	Prestaciones por permiso de maternidad.....	128
7.	Los derechos de las trabajadoras autónomas en el medio rural..	163
8.	Principales conclusiones del estudio .....	168
9.	Mujeres en el Parlamento .....	179

**Recuadros**

1.	El caso Pastory en Tanzania .....	59
2.	El caso Dhungana en Nepal .....	76
3.	El acceso de las mujeres al trabajo en Guatemala: el caso Morales de Sierra .....	101
4.	Luchas de género por un puesto en el mercado: un estudio de caso de Uganda .....	143
5.	El acceso de las mujeres al crédito en Bangladesh .....	152

***Lista de abreviaturas***

CADH	Convención americana sobre derechos humanos
CADHP	Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos
CE	Comunidad Europea
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (OIT)
CEDCM	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CEDH	Convención europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales
CIG	Comisión para la Igualdad de Género (Sudáfrica)
CNPMF	Comisión Nacional sobre el Papel de la Mujer Filipina (Filipinas)
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
ELST	Extensión de la Ley de Seguridad de la Tenencia de la tierra (Sudáfrica)
INCRA	Instituto Nacional de Colonización y Reforma Agraria (Brasil)
LRA	Ley de Reforma Agraria (Filipinas)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
PDRI	Programa de Desarrollo Rural Integrado (India)
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PRONAF	Programa Nacional de Fortalecimiento de la Agricultura Familiar (Brasil)
UAIM	Unidades Agrícolas Industriales de la Mujer (Méjico)
UE	Unión Europea

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Contexto

En todo el mundo, las mujeres constituyen una parte sustancial de la población económicamente activa dedicada a la agricultura, ya sea como propietarias o como trabajadoras de explotaciones agrarias, y juegan un papel crucial para garantizar la seguridad alimentaria del hogar. En muchos países, el papel de la mujer en la producción agrícola se ha visto fortalecido por la emigración de los hombres hacia áreas urbanas y por la incorporación masculina a sectores no agrarios. Sin embargo, en muchos lugares del mundo las mujeres tienen un acceso restringido, o nulo, a recursos tales como la tierra, los créditos y los servicios de extensión agrícola. Es más, las mujeres tienden a concentrarse en el sector informal de la economía. En las plantaciones, es frecuente que desarrollen trabajos sin contrato laboral, ya sea de forma temporal o estacional, o como mujeres o hijas de trabajadores agrícolas.

En este contexto, muchas mujeres rurales están trabajando intensamente para garantizar y mejorar su acceso a los recursos y actividades de subsistencia. En todo el mundo se pueden encontrar ejemplos de mujeres que están negociando su derecho a la tierra y otros recursos anexos – por ejemplo, a través de contratos de aparcería o comprando tierra, ya sea individual o colectivamente. En muchos lugares del planeta, las ONG ayudan a grupos de mujeres a acceder a la tierra en régimen colectivo.

En los últimos años, los gobiernos han prestado mayor atención a las cuestiones de género, tanto a nivel nacional como internacional, y se han realizado considerables esfuerzos para mejorar la situación jurídica de las mujeres. En el ámbito internacional, se han adoptado disposiciones específicamente orientadas al género no sólo en el marco de los tratados de derechos humanos, particularmente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDCM), sino también en instrumentos relacionados con el medioambiente y el desarrollo sostenible, como la Convención de lucha contra la desertificación (CLD). En 1995, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing aprobó la Declaración de Beijing, que declara que "la potenciación del papel de la mujer y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad [...] son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz" (art. 13).

La Conferencia también aprobó una Plataforma de Acción, que es "un programa orientado a crear las condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad" (art. 1º). Hay bastantes disposiciones relativas a la mujer incluidas en Declaraciones y Planes de Acción aprobados en otras conferencias internacionales (Viena, 1993; Cairo, 1994; Copenhague, 1995; Roma, 1996; etc.). Además, la igualdad de género y la potenciación del papel de la mujer se reivindican en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM3). En el año 2001, la Conferencia de la FAO aprobó un Plan de Acción de Género y Desarrollo (2002–2007), que define las prioridades para la aplicación efectiva de éstos y otros compromisos internacionales.

A nivel nacional, muchos países han aprobado planes nacionales de acción y puesto en marcha mecanismos institucionales para promover la potenciación del papel de la mujer. La mayoría de las Constituciones actuales prohíben la discriminación por razones de género y protegen los derechos de la mujer. Determinadas reformas legislativas han introducido cambios en el Derecho de familia, de sucesiones, de los recursos naturales y laboral – para garantizar la igualdad entre cónyuges, la plena capacidad legal de la mujer casada, y una mayor igualdad de género en el Derecho sucesorio, en el acceso a los recursos naturales, en el mercado de trabajo, y en el acceso al crédito y otros servicios. Además, la condición jurídica de la mujer se ha visto fortalecida por resoluciones judiciales que han declarado inconstitucionales determinadas normas discriminatorias.

Es difícil valorar la efectividad real de dichas reformas legales a la hora de incrementar la participación de la mujer en los programas de reformas. En muchos países, la aplicación efectiva de políticas y leyes de protección de los derechos de la mujer se ve limitada por prácticas culturales profundamente arraigadas, la falta de conciencia legal, el acceso restringido a los tribunales y la falta de recursos. Estos problemas de aplicación son por lo general más graves en las áreas rurales que en las áreas urbanas. En estos casos, la intervención efectiva para mejorar la condición jurídica de la mujer debe incluir no sólo reformas legislativas sino también los pasos necesarios para cubrir la distancia existente entre la ley y la costumbre.

Promover la igualdad de género en relación con el Derecho agrario es fundamental por dos razones. En primer lugar, "la potenciación [...] del

papel de la mujer y la mejora de su condición política, social, económica y sanitaria es un importante fin en sí misma" (Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo, art. 4.1). En efecto, las mujeres están discriminadas en muchas partes del mundo, y se ven especialmente afectadas por las crisis económicas y la reducción del gasto social aprobado por muchos países en desarrollo como consecuencia de programas de reestructuración (Plataforma de Acción de Beijing, arts. 16–20). El acceso independiente de la mujer a recursos y actividades de subsistencia tales como la tierra, el empleo y el crédito es susceptible de mejorar su posición de negociación en el hogar y dentro de la sociedad en su conjunto. Y ello es crucial para promover la equidad y la justicia social así como la plena realización de derechos humanos fundamentales.

En segundo lugar, la potenciación legal del papel de la mujer "es crucial para alcanzar un desarrollo sostenible" (Programa de Acción de El Cairo, art. 4.1). En efecto, las mujeres hacen una gran contribución al bienestar de la familia, tanto desarrollando actividades económicas como haciéndose cargo de los niños y otras personas dependientes. Por tanto, mejorar el acceso de la mujer a derechos como el uso de la tierra permitirá a las mujeres productoras acceder a otros recursos (como el crédito) y emprender actividades económicas que fomenten el desarrollo agrícola; y aumentará la probabilidad de que los beneficios de dichas actividades sean puestos al servicio del bienestar de la familia.

## **1.2. Objeto, alcance y metodología**

El presente estudio analiza los desarrollos legales más recientes producidos en relación con los derechos de la mujer en la agricultura. Pretende servir para comprender mejor lo que funciona, lo que no, y porqué, en la mejora de la situación jurídica de la mujer; y cuáles son las limitaciones prácticas que hay que combatir para que la reforma legal se traduzca en un cambio positivo. El estudio se centra en tres esferas del derecho: Los derechos sobre la tierra y otros recursos naturales; los derechos de la trabajadora agrícola; y los derechos de las trabajadoras autónomas en el sector agrario, que abarcan por un lado el estatus de la mujer en cooperativas y empresas familiares, y por otro sus derechos de acceso a servicios de crédito, capacitación, extensión agrícola y comercialización.

Aunque estas cuestiones se examinan en capítulos separados, en aras de una mayor claridad, en realidad están íntimamente relacionadas. Por ejemplo, el acceso al crédito depende en parte de la propiedad de la tierra, y los títulos sobre la tierra pueden ser utilizados como garantía para los préstamos. Además, los estatutos de las cooperativas pueden exigir la propiedad de tierras como condición para ser miembro de las cooperativas rurales. Por otro lado, el limitado acceso de las mujeres al crédito y al empleo restringe su posibilidad de adquirir tierras. El presente estudio no cubre aquellos aspectos importantes de los derechos de la mujer que sólo tienen una incidencia indirecta en la agricultura (por ejemplo, salud reproductiva y violencia de género).

A efectos de conciliar la necesidad de ofrecer un completo análisis de la legislación aplicable en distintos países con las ineludibles restricciones de espacio y de tiempo, el presente estudio adopta un enfoque a tres niveles. En primer lugar, una breve descripción panorámica de la región subraya las tendencias predominantes en distintas regiones del mundo (las Américas, África subsahariana, Norte de África y Medio Oriente, Asia, Región del Pacífico y Europa). En segundo lugar, se analizan detalladamente los ordenamientos jurídicos de diez países concretos. Se han escogido países de todas las regiones y, dentro de cada región, de las principales áreas subregionales (por ejemplo, África occidental, África oriental y África austral, tanto anglófona como francófona; América del Norte y América del Sur). Los países elegidos son: Brasil, Burkina Faso, Fiji, India, Italia, Kenya, México, Filipinas, Sudáfrica y Túnez. Estos países han sido seleccionados con el objeto de cubrir diferentes contextos en términos de situación geográfica, medioambiente, historia, cultura, lenguaje, tradición jurídica, nivel de desarrollo e importancia relativa del sector agrario. En tercer lugar, también se incluyen datos especialmente pertinentes de otros países (por ejemplo, legislación y jurisprudencia de referencia). A través de estos tres niveles de análisis, el estudio pretende ofrecer una imagen lo más indicativa posible de las tendencias que predominan en las principales áreas del mundo.

Al analizar los derechos de la mujer en la agricultura, el presente estudio adopta un enfoque socio-jurídico<sup>1</sup>. Examina el tratamiento de estos derechos tanto en la ley como en la práctica. Para ello, combina el análisis de los textos legales con el examen de estudios de campo de

---

<sup>1</sup> Para una explicación de este enfoque, véase Hesseling *et al.*, 2005.

distintas disciplinas de las ciencias sociales. Y, dada la importancia de las normas consuetudinarias a la hora de determinar los derechos de la mujer en muchos países en desarrollo, consagra especial atención a la forma en que la posición de la mujer se ve afectada por el juego entre el Derecho positivo y el consuetudinario.

El estudio también adopta una perspectiva histórica. En muchos países, las normas que rigen la condición jurídica de la mujer han experimentado un gran desarrollo en las dos últimas décadas – normalmente hacia mejoras sustanciales en la condición de la mujer. Este estudio pretende examinar dichos cambios. Sin embargo, las normas derogadas que han estado en vigor durante décadas e incluso siglos reflejan usos socio-culturales muy arraigados que no pueden ser modificados por la mera aprobación de una ley. Por lo tanto, al analizar los derechos de la mujer en la actualidad, el estudio también hace una breve referencia a la evolución de normas pertinentes durante las últimas décadas.

### **1.3. El principio de la igualdad de género**

La igualdad de género es el principio clave que subyace en la protección de los derechos de la mujer. Se hacen necesarias algunas definiciones para aclarar su contenido. En primer lugar, las ciencias sociales habitualmente hacen una distinción entre "sexo" y "género". "El término "sexo" se refiere a las diferencias biológicas congénitas y universales entre hombres y mujeres; el "género" se refiere a las características socioculturales e históricas que determinan cómo hombres y mujeres interactúan y comparten sus roles" (FAO, 1994). En la década de 1990, las ciencias sociales y los programas de desarrollo abandonaron un enfoque centrado en la mujer y en asegurar la plena participación de la mujer productora en el proceso de desarrollo ("Mujer en Desarrollo") en aras a un enfoque centrado en el "género", es decir, en las cuestiones más generales relativas a los roles y a las relaciones socialmente determinadas entre hombres y mujeres (lo que se conoce normalmente como enfoque de "Género y Desarrollo"). En cuanto al Derecho, la mayoría de los instrumentos legales, incluyendo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDCM), se refiere al sexo, más que al género, al prohibir la discriminación (por ejemplo, las Constituciones de Fiji, Kenya e Italia). Por el contrario, otros instrumentos más recientes se refieren al género, o al género y al sexo, reflejando los



cambios que se han producido en el pensamiento de las ciencias sociales (por ejemplo, la Constitución de Sudáfrica de 1966).

Al analizar la legislación y la jurisprudencia, el presente estudio no se detiene a diferenciar entre sexo y género, sino que ambos términos se utilizan casi siempre conjuntamente (es decir, "sexo/género"). Por otro lado, desde un punto de vista legal, la cuestión de género en la legislación agraria se refleja principalmente en las normas relativas a la condición jurídica de la mujer y/o discriminatorias para la mujer. Por tanto, es en dichas normas en las que se centra el presente estudio.

El principio de la igualdad de género abarca no sólo la prohibición de la discriminación sino también la adopción de medidas especiales para el "adelanto" de la mujer. La discriminación por razones de sexo/género se define en la CEDCM 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 políticas, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera" (art. 1º). Sin embargo, "no toda diferencia de trato constituirá discriminación, si los criterios para dicha diferencia son razonables y objetivos y si el fin perseguido es un objetivo legítimo [según las leyes de derechos humanos]" (Comité de Derechos Humanos, 1989).

La discriminación puede adoptar distintas formas. Es directa cuando las normas o las costumbres dan tratos distintos expresamente en base al sexo/género; es indirecta cuando, aunque las normas o las costumbres no hacen referencia explícita al sexo/género, incluyen requisitos que favorecen a las personas de determinado sexo. La discriminación es *de jure* cuando está contemplada en la ley, y *de facto* cuando, aunque la ley no es discriminatoria, la discriminación existe en la práctica<sup>2</sup>. En el presente estudio, la expresión "neutra" se aplica a la legislación que no discrimina por razón de sexo/género, ni directa ni indirectamente, ni *de jure* ni *de facto*.

---

<sup>2</sup> Hay que reseñar que las prácticas discriminatorias *de facto* contempladas en el presente estudio (tanto en el texto como en los cuadros) son únicamente las que están documentadas en la literatura examinada, y por tanto su enumeración no puede considerarse exhaustiva.

Las mujeres no constituyen un grupo social homogéneo, sino que se diferencian según la clase, casta, edad, composición de la familia (que puede estar encabezada por un hombre o por una mujer), relación con la tierra (según sean arrendatarias o propietarias de la tierra), ley personal aplicable (cuando ésta varía en función, por ejemplo, de la pertenencia religiosa), orden de matrimonio (allí donde se practica la poligamia), pertenencia a una comunidad indígena, etc. Por tanto, la prohibición de la discriminación basada en el sexo/género deberá aplicarse en conjunción con la prohibición de la discriminación entre las propias mujeres, contemplada en el Derecho nacional e internacional.

El principio de no discriminación puede ser insuficiente para superar los obstáculos económicos y sociales que impiden alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Por ello, los instrumentos legales pueden contener una cláusula de "discriminación positiva", es decir, una cláusula por la que se permita (o exija) al Estado adoptar medidas especiales de carácter temporal que confieran ventajas a las mujeres, con el objetivo de lograr, a largo plazo, la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer. Así por ejemplo, la CEDCM exige a los Estados que adopten las medidas necesarias para "garantizar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer" y "modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o la superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres" (arts. 3º y 5º). Y las "medidas especiales" encaminadas a acelerar la igualdad de género real no se consideran discriminatorias según la Convención (art. 4º).

#### **1.4. Las fuentes del estatus jurídico de la mujer**

El estatus jurídico de la mujer viene determinado, en diferentes grados, por distintas ramas del Derecho: el Derecho internacional, el Derecho nacional, las normas consuetudinarias y las normas de origen religioso. Estos niveles no son independientes unos de otros, sino que están interconectados por procesos interactivos dinámicos.

##### **1.4.1. Derecho internacional**

Los derechos de la mujer están protegidos por distintos tratados internacionales de derechos humanos, entre los que destaca la Convención

sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDCM). Esta Convención establece los principios de no discriminación por razón de sexo (art. 2º) y de discriminación positiva (art. 4º), y contiene una disposición especialmente consagrada a la mujer rural (art. 14). El principio de no discriminación se establece en la CEDCM de una manera muy amplia, aplicándose no sólo a las leyes y normas promulgadas por el Estado, sino también al comportamiento de individuos particulares (arts. 2[e], 5º y 10[c]), e incluye tanto los propósitos como los efectos discriminatorios.

El principio de no discriminación por razón de sexo se proclama también en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) (arts. 2º y 7º), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (arts. 2.2 y 3º), y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (arts. 2.1, 3º y 14), así como en tratados de derechos humanos regionales tales como la Convención europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales (CEDH) (art. 14), la Convención americana sobre derechos humanos (CADH) (art. 1º), y la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP) (art. 2º). Dentro del sistema regional africano de derechos humanos, en el año 2003 se aprobó un Protocolo sobre los Derechos de la Mujer en África, que entró en vigor en noviembre de 2005. El Protocolo complementa la Carta Africana reafirmando el principio de no discriminación (art. 2º) y proclamando una serie de derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. También se ha aprobado una Carta Árabe de Derechos Humanos, en la que se afirma el principio de no discriminación, pero aún no ha entrado en vigor.

Además, podemos encontrar otras normas aplicables en algunos tratados internacionales sobre medioambiente (como la Convención de lucha contra la desertificación, arts. 5º y 10) y en algunos Convenios de la OIT (como el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 y el Convenio sobre la Discriminación [Empleo y Ocupación] de 1958).

De conformidad con el Derecho internacional, estos tratados internacionales son vinculantes para los Estados que los ratifican; los Estados que oponen una reserva a algunas obligaciones del tratado no están obligados a su cumplimiento. La CEDCM ha sido ratificada por todos los Estados analizados en el presente estudio, pero con un número

considerable de reservas. Casi todas las reservas tienen por objeto disposiciones específicas de la CEDCM. Túnez ha presentado una reserva general, en virtud de la cual el Gobierno se compromete a no adoptar "ninguna decisión organizativa o legislativa en aplicación de las obligaciones de esta Convención cuando dicha decisión entre en conflicto con las disposiciones del Capítulo I de la Constitución de Túnez" (titulado "Disposiciones generales", comprende la Declaración de Derechos, así como otras disposiciones, como el artículo 1º, que hace del Islam la religión del Estado). Además, varios Estados condicionan las obligaciones que les impone la CEDCM a través de declaraciones acerca de la interpretación y aplicación de sus disposiciones. Así por ejemplo, el Gobierno de la India establece que, en la aplicación de los artículos 5(a) (prácticas consuetudinarias) y 16.1 (relaciones familiares), seguirá una política de "no ingerencia en los asuntos personales de ninguna Comunidad sin su iniciativa y consentimiento"; esta declaración limita la posibilidad del gobierno de reformar prácticas y normas consuetudinarias discriminatorias. El Cuadro 1 ofrece información detallada sobre ratificaciones, reservas, declaraciones y criterios interpretativos.

En el ámbito internacional, el cumplimiento de las obligaciones de la CEDCM está garantizado por un sistema de informes periódicos que los Estados deben presentar al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Parte V de la CEDCM) y por un mecanismo de comunicaciones (establecido por el Protocolo Facultativo de la CEDCM, que entró en vigor en el año 2000). En virtud de este sistema, un individuo o un grupo de personas podrá presentar ante el Comité comunicaciones denunciando la violación de los derechos de la mujer por parte de los Estados que han ratificado el Protocolo (véase el Cuadro 1); aunque el resultado del procedimiento no es una decisión vinculante sino la comunicación a las partes de las "opiniones" y recomendaciones del Comité, los Estados habrán de "dar la debida consideración" a los mismos, y enviar una respuesta por escrito (arts. 1º, 2º y 7º del Protocolo). Además, el Comité puede iniciar de *motu proprio* una investigación de carácter confidencial sobre "violaciones graves o sistemáticas" (arts. 8º y 9º); los Estados pueden eludir este proceso mediante una declaración (art. 10), pero ninguno de los países analizados en el presente estudio lo ha hecho.

La posibilidad de acudir a los Tribunales nacionales para solicitar el respeto de los derechos de la mujer reconocidos en el Derecho internacional varía

de un Estado a otro. En algunos Estados, es necesario que una ley nacional incorpore el Tratado al ordenamiento jurídico nacional (por ejemplo, en Italia). En otros Estados, las disposiciones ejecutivas de un tratado pueden ser invocadas directamente ante los tribunales (por ejemplo en Túnez y en Sudáfrica<sup>3</sup>). El Derecho internacional también puede influir en la condición jurídica de la mujer sirviendo de guía para la interpretación del Derecho nacional. Así por ejemplo, la Constitución de Sudáfrica determina que debe tenerse en cuenta el Derecho internacional a la hora de interpretar la Constitución, y que las interpretaciones de la legislación nacional congruentes con el Derecho internacional deben prevalecer frente a otras interpretaciones alternativas (secs. 39.1[b] y 233).

Además de los tratados internacionales, otros documentos aprobados en conferencias internacionales (Declaraciones, Planes de Acción, etc.) incluyen disposiciones sobre los derechos de la mujer en la agricultura. Aunque no son legalmente vinculantes, estos instrumentos pueden reflejar principios existentes en el Derecho consuetudinario internacional, (como algunas disposiciones de la Declaración de Río), y en algún caso representar las tendencias predominantes en la comunidad internacional (*soft law* o instrumentos no vinculantes). Particular relación con los derechos de la mujer en la agricultura tienen la Declaración de Río de 1992 sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Principio 20), la Declaración sobre Bosques de 1992 (Principios 2[d] y 5[b]), la Agenda 21 (Capítulo 24), la Declaración de Viena sobre Derechos Humanos de 1993, el Programa de Acción de El Cairo de 1994, la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, y la Declaración y el Plan de Acción de la Cuarta Cumbre Mundial sobre Alimentación.

#### 1.4.2. Derecho nacional

Los ordenamientos jurídicos nacionales, y dentro de ellos la condición jurídica de la mujer, difieren enormemente de un país a otro. Al mismo

---

<sup>3</sup> La sección 231(4) de la Constitución de Sudáfrica establece: "Todo acuerdo internacional se convertirá en Ley de la República cuando sea introducido por una Ley nacional; no obstante toda disposición ejecutiva de un acuerdo aprobado por el Parlamento será Ley de la República a menos que sea incompatible con la Constitución o con una Ley del Parlamento". De conformidad con esta disposición, los tratados internacionales de derechos humanos, una vez ratificados, son directamente aplicables en Sudáfrica.

tiempo, las influencias e intercambios, tanto forzosos como voluntarios, han creado ciertas similitudes entre distintos países. Las potencias coloniales exportaron su ordenamiento jurídico a sus colonias. Es más, el Código Francés de Napoleón de 1804 (y su Derecho de familia patriarcal) influyó en la legislación civil de muchos países europeos, incluyendo Italia, y de muchos países de América Latina después de la independencia.

La mayoría de las Constituciones prohíben la discriminación basada en el sexo/género (por ejemplo, la Constitución del Brasil, Art. 5[II]; la Constitución de Burkina Faso, Art. 1.3; la Constitución de la India, Arts. 14 y 15.1; la Constitución de Italia, Art. 3.1; la Constitución de México, Art. 4º; la Constitución de Filipinas, Art. II[14]). La Constitución de Sudáfrica prohíbe la discriminación basada en el sexo, el género, el embarazo y el estado civil, e incluye el "no sexismo" entre los valores fundamentales del Estado (Disposición 1ª y Sec. 9). Algunas Constituciones proclaman el principio de igualdad sin citar ningún motivo de discriminación (por ejemplo, la Constitución de Túnez, Art. 6º).

En algunos casos, el principio de no discriminación está condicionado. Por ejemplo, la Constitución de Fiji excluye de la prohibición de discriminación por razón de sexo el Derecho de familia y sucesorio ("siempre que la Ley sea razonable y justificable en una sociedad libre y democrática") así como las leyes que regulan la aplicación de los derechos consuetudinarios sobre la tierra y la pesca (Sec. 38). De forma similar, la Constitución de Kenya, modificada en 1997, prohíbe la discriminación basada en el sexo pero excluye el Derecho de familia y el Derecho consuetudinario, ámbitos jurídicos cruciales para configurar los derechos de la mujer en la agricultura (Sec. 82)<sup>4</sup>.

Además de prohibir la discriminación, algunas Constituciones contienen una cláusula de discriminación positiva (por ejemplo, la Constitución de la India, Art. 15.3; la Constitución de Fiji, Sec. 6[k]). En algunos casos, esta cláusula no especifica el criterio que justifica la discriminación positiva, pero es aplicable al del sexo/género (por ejemplo, la Constitución italiana, Art. 3.2; la Constitución de Filipinas, Arts. XII[1] y XIII[1]; la Constitución de Sudáfrica, Art. 9.2). En la Constitución de Kenya, se prevén medidas especiales a un doble efecto: podrá acordarse

---

<sup>4</sup> En Kenia, un proyecto de Constitución que, entre otras cosas, hubiera reforzado los derechos de la mujer, fue rechazado en un referéndum nacional en noviembre de 2005.

en base al sexo no sólo un "privilegio o ventaja", sino también una "prohibición o restricción" siempre que ello sea "razonable y justificable en una sociedad democrática" (Sec. 82.4[d]).

Además de las disposiciones constitucionales, las leyes pueden integrar esfuerzos concretos para promover la igualdad de género. En Sudáfrica, la Ley de Promoción de la Igualdad y de Prevención de la Discriminación Injusta (LPIPD) de 2000 prohíbe la discriminación injusta basada en el género y en el sexo tanto en la vida pública como en la privada (relaciones familiares, derechos sobre la tierra, empleo, prestaciones sociales, etc.), y contempla la discriminación positiva. En virtud de esta Ley, el Estado tiene como obligación promover la igualdad desarrollando y ejecutando planes de acción, leyes, programas y directrices y sensibilizando a la sociedad. La obligación de eliminar la discriminación injusta incluye la revisión y modificación de leyes, políticas y prácticas.

Una cuestión fundamental relativa al estatus jurídico de la mujer en el Derecho nacional es la capacidad jurídica de la mujer. Éste incluye la capacidad para ser titular de derechos y obligaciones y la capacidad para ejercerlos (es decir, para realizar actos con efectos jurídicos). Según el artículo 15.2 de la CEDCM, "Los Estados Parte reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad".

En los Derechos nacionales, la capacidad para ser titular de derechos y obligaciones se adquiere normalmente con el nacimiento, sin discriminación alguna, y se pierde únicamente con la muerte (por ejemplo, el Código Civil del Brasil de 2002, arts. 1º y 2º, el Código Civil de Italia, art. 1º, la Constitución italiana, Art. 22, y el Código Civil de Filipinas, arts. 37 y 40).

La capacidad para realizar actos con efectos jurídicos (capacidad de obrar) normalmente depende de una edad mínima y de otros requisitos, que pueden variar en función del acto que se realice (contraer matrimonio, poseer y administrar propiedades, suscribir contratos, comparecer ante los Tribunales, etc.). La capacidad de obrar es objeto de análisis en los correspondientes capítulos del presente estudio; baste con señalar aquí que las normas aplicables han evolucionado sustancialmente durante el último siglo. Por ejemplo, en el Brasil, la redacción original de los artículos 6º y 242 del Código Civil de 1916 determinaba que la mujer

casada era incapaz de realizar determinados actos sin la autorización de su marido; la Ley 4121 de 1962 derogó el párrafo del artículo 6º relativo a la incapacidad de la mujer y redujo el número de actos que requerían el consentimiento marital; finalmente, la Constitución de 1988 (Art. 226.5) y el Código Civil de 2002 (arts. 1511 y 1567) proclamó la igualdad de derechos y obligaciones de ambos cónyuges. En Sudáfrica, el estatus inferior que tenía la mujer casada en virtud del Derecho consuetudinario recogido en la Ley de Administración de la Población Negra de 1927 fue revocado por la Ley de Reconocimiento de Matrimonios Consuetudinarios de 1998.

Otras normas, aunque no estén directamente relacionadas con la agricultura, constituyen "indicadores" útiles para conocer la condición jurídica de la mujer en los ordenamientos jurídicos nacionales. Entre ellas se encuentran las normas sobre la violencia de género, sobre la defensa del honor (como motivo de absolucón para quien causa la muerte de su esposa), sobre la precedencia de los hijos varones, sobre la edad para contraer matrimonio y sobre los derechos de salud reproductiva (los matrimonios y los embarazos tempranos afectan negativamente al acceso de la mujer a la educación y al empleo), sobre representación política, etc. Aunque el presente estudio no analiza estas cuestiones, es evidente que pueden incidir en la confianza de la mujer y en su capacidad para ejercitar sus derechos en el ámbito de la agricultura. En muchas partes del mundo, la circuncisión es buen ejemplo de ello. En Burkina Faso, a pesar de que dicha práctica fue ilegalizada en 1990 y aunque los Tribunales han condenado a algún autor de circuncisión femenina, la costumbre sigue estando muy extendida en las áreas rurales (Sida, 1999; CEDCM, 2000a).

Por otro lado, la mayoría de ordenamientos jurídicos nacionales incluye planes de acción y/o mecanismos institucionales para promover la igualdad de género y el adelanto de la mujer. En muchos casos, estos instrumentos fueron aprobados con posterioridad a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Aunque no son jurídicamente vinculantes, los planes de acción expresan el compromiso del gobierno con la igualdad de género y definen su política. Las funciones y poderes, y por ende la efectividad, de las instituciones varían considerablemente, yendo desde funciones meramente consultivas, a tareas de orientación política y coordinación de programas, hasta poderes de investigación de las violaciones de los derechos de la mujer (véase el Cuadro 2).



En Estados federales (como la India y México), los derechos de la mujer pueden diferir de un Estado a otro. Por ejemplo, en la India, las leyes de reforma agraria son aprobadas a nivel estatal, y los derechos de la mujer varían considerablemente de un Estado a otro. En México, cada Estado tiene su propio Código Civil, y el Derecho de familia varía de un Estado a otro. En algunos casos, la descentralización coexiste con la delegación de poderes a nivel supranacional, lo que incrementa la complejidad de las fuentes del estatus jurídico de la mujer. En Italia, por ejemplo, mientras que el Derecho Civil general (familia, sucesiones, propiedad, contratos, etc.) es competencia del Estado, la agricultura es en su mayor parte competencia de las regiones (Art. 117 reformado de la Constitución), y de la Comunidad Europea (Tratado de la Comunidad Europea, art. 32, antes 38). La legislación regional debe eliminar los obstáculos que impiden la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida social, cultural y económica (Constitución italiana, Art. 117, reformado), y el Derecho de la UE incluye la igualdad de género entre sus principios fundamentales (Tratado de la Comunidad Europea, arts. 2º y 137) y ha generado legislación y jurisprudencia sobre los derechos de la mujer trabajadora.

**Cuadro 1. Igualdad de género en la Constitución, la CEDCM y las normas sobre capacidad jurídica**

	No discriminación en la Constitución	Discriminación positiva en la Constitución	Ratificación de la CEDCM	Reservas y Declaraciones/Manifestaciones Interpretativas de la CEDCM	Ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDCM	Incorporación de la CEDCM en la legislación nacional	Discriminación en la capacidad jurídica
Brasil	S (5)	N	1984	R(2);WR(15,16)	2001		N
Burkina Faso	S (1)	N	1987	N	2001		N
Fiji	C (38)	S (6)	1995	WR (5, 9)	N		N
India	S (14, 15)	S (15)	1993	D (5,16);R(2)	N	N	N
Italia	S (3)	S (3)	1985	R (19)	2000	S	N
Kenya	C (82)	S (82)	1984	N	N	N	N
México	S (1 y 4)	N	1981	D (G)	2002	S	N
Filipinas	S(2)	S(12, 13)	1981	N	2003		N
Sudáfrica	S (9)	S (9)	1995	N	N	D.A	N
Túnez	S (6)	N	1985	D(15);R(G,9,16,2)	N	D.A	N

S = Sí (los números entre paréntesis indican los artículos afectados).

N = No (dependiendo de la columna: ausencia de cláusulas de discriminación positiva; ausencia de reservas; falta de ratificación del Protocolo Facultativo; no incorporación de la CEDCM en el ordenamiento jurídico nacional; no discriminación en lo que respecta a la capacidad jurídica).

C = Afirmación condicionada (presencia de excepciones, etc. (los números entre paréntesis indican los artículos afectados)).

R = Reserva (los números entre paréntesis indican los artículos afectados).

D = Declaración/Manifestación interpretativa (los números entre paréntesis indican los artículos afectados).

G = Reserva o declaración no referida a un artículo específico.

W = Retirada (reserva o declaración).

DA = Directamente aplicable.

**Nota:** En el caso de los Estados federales, este cuadro sólo se refiere a la legislación nacional. La capacidad jurídica se identifica aquí con la capacidad general para ser titular de derechos y obligaciones (en tanto que la capacidad de obrar se analiza más pormenorizadamente en los siguientes capítulos).

## Cuadro 2

## Planes nacionales de acción y mecanismos institucionales para la igualdad de género

	Plan de Acción	Mecanismos Institucionales
Brasil	"Estrategias para la Igualdad: Plataforma de Acción para Implementar los Compromisos Asumidos por el Brasil en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer", aprobado por el Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer.	Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer (CNDM), creado por la Ley 7353 de 1985 para promover políticas de igualdad de género en todas las esferas. Su presidente y sus 20 miembros son nombrados por el Presidente del Brasil.  A nivel estatal y municipal se han creado varios Consejos sobre la Situación de la Mujer.
Burkina Faso	Política Nacional para el Adelanto de la Mujer (Decreto 486 de 2004).	En 1997 se creó el Ministerio de Adelanto de la Mujer (Decreto 270). También se crearon otras divisiones en todos los Ministerios involucrados en las políticas y programas de género.
Fiji	Plan de Acción de la Mujer 1998-2008, aprobado en 1998 por un Congreso Nacional de Mujeres organizado por el Ministerio de Mujer y Cultura.	Ministerio de Mujer, Bienestar Social y Lucha contra la Pobreza (reestructurado y redenidoado Ministerio de Mujer y Cultura en 1987). Divisiones de género en 17 Ministerios y Departamentos (creado en 1998).  Comité Interministerial de la Mujer, que vigila y coordina la implementación del Plan de Acción (creado en 1998).
India	Política Nacional para la Potenciación del Papel de la Mujer (2001).	Comisión Nacional de la Mujer, creada por la Ley 20 de 1990 (creado en 1992) para revisar la legislación, recomendar reformas legislativas, aconsejar al gobierno en todos los asuntos políticos relacionados con la mujer e investigar las violaciones de los derechos de la mujer (tanto de <i>motu proprio</i> como previa denuncia). Sus miembros son nombrados por el gobierno.

	Plan de Acción	Mecanismos Institucionales
Italia	Plan Nacional para Implementar la Plataforma de Acción de Beijing, aprobado por el Consejo de Ministros en 1997.	La Comisión Nacional para la Igualdad de Trato y Oportunidades de Hombres y Mujeres es un órgano consultivo que depende de la Oficina del Primer Ministro (creado por la Ley 164 de 1990). En 1996 se nombró por primera vez un Ministro de Igualdad de Oportunidades. El Departamento de Igualdad de Oportunidades, que dotaba al Ministro de estructura administrativa, fue creado por el Primer Ministro mediante el Decreto 405 de 1997. También se han constituido otras Comisiones a nivel regional y local.
Kenya	Política Nacional de Género y Desarrollo de Kenya 2000.	En 1975 se creó una Oficina de la Mujer, como una división dentro del Ministerio de Cultura y Servicios Sociales, para promover la potenciación del papel de la mujer, defender los intereses de la mujer en proyectos de desarrollo y dirigir investigaciones
México	Programa Nacional de la Mujer 1995–2000 – "Alianza para la Igualdad". La igualdad de género también hace parte del Plan Nacional de Desarrollo 2001–2006 (cap. 5.3.2).	Una Oficina de Coordinación Ejecutiva, integrada en el Ministerio del Interior, se encarga de coordinar las actividades que desarrollan el Programa Nacional de la Mujer. La Comisión Nacional de la Mujer, creada en 1985, promociona y coordina los proyectos y actividades relacionadas con la mujer. Algunos Estados han constituido comisiones para el adelanto de la mujer.
Filipinas	Plan Filipino para el Desarrollo desde una Perspectiva de Género (PPGD), aprobado para el periodo 1995-2025 mediante la Orden Ejecutiva 273 de 1995 para desarrollar la Plataforma de Acción de Beijing.	La Comisión Nacional sobre el Papel de la Mujer Filipina (CNPMF) es la principal responsable de todo el control y coordinación de las actividades vinculadas al género. Las Leyes de Presupuestos Generales anuales obligan a todos los departamentos, oficinas y agencias a consagrar una parte mínima de su presupuesto a proyectos relacionados con el género.

Sudáfrica	Ley de Promoción de la Igualdad y Prevención de la Discriminación injusta 2000.	<p>La Comisión para la Igualdad de Género (CIG) fue creada por la Constitución de 1996 y la Ley de la Comisión para la Igualdad de Género de 1996 para controlar y valorar las leyes, políticas, costumbres y prácticas y para hacer recomendaciones. La Comisión también controla el cumplimiento por parte de Sudáfrica del Derecho internacional aplicable e investiga las cuestiones relativas al género (tanto de <i>motu proprio</i> como previa denuncia).</p> <p>La Ley de Promoción de la Igualdad y Prevención de la Discriminación injusta de 2000 constituyó un Comité de Examen de la Igualdad encargado de controlar la ejecución de dicha Ley. El Presidente de la CIG es uno de los miembros de este Comité.</p>
Túnez	Plan Nacional de Acción Post-Beijing 1997–2001, aprobado por el Ministerio de la Mujer y de la Familia. El 10 Plan de Desarrollo (2002–2006) dedica un capítulo a "Mujer y Familia" (cap. VII).	El Ministerio de la Mujer, la Familia, la Infancia y la Tercera Edad, creado en 1992 y renombrado en 2004, se encarga de las políticas y programas para el adelanto de la mujer. El Consejo Nacional de la Mujer y la Familia asiste al Ministerio con funciones consultivas.

#### 1.4.3. Derecho consuetudinario

En muchos países en desarrollo, las leyes y políticas estatales suelen tener poca aplicación efectiva en las zonas rurales. Costumbres socioculturales profundamente arraigadas, la falta de recursos económicos y de capacidad institucional de las agencias gubernamentales, la falta de conocimiento de la ley, y frecuentemente, la falta de legitimidad de que adolecen las normas e instituciones oficiales, contribuyen a limitar el alcance de la normativa estatal en las zonas rurales. Por otro lado, los ordenamientos jurídicos locales ("consuetudinarios", pero en continua evolución) se aplican generalmente en buena parte de África, en muchos lugares de Asia y en las regiones latinoamericanas habitadas por comunidades indígenas – incluso cuando son incompatibles con la legislación nacional. Esto es así porque con frecuencia dichos sistemas son más accesibles para la población rural. La aplicación del

Derecho consuetudinario puede afectar a los derechos de la mujer, particularmente en lo que se refiere a las relaciones familiares y la herencia, al acceso a los recursos naturales, a la obligación de trabajar en los campos familiares y al acceso a la justicia tradicional.

El Derecho consuetudinario es un cuerpo de normas que funda su legitimidad en la "tradicición", esto es, en la pretensión de haber sido aplicadas desde tiempo inmemorial. El contenido del Derecho consuetudinario es extremadamente diverso, casi se podría decir que cambia de pueblo a pueblo. Su grado de estructuración interna también varía, desde algunos códigos sistematizados (más bien pocos) hasta los (más frecuentes) "vagamente ordenados... repertorio[s] de normas" (Comaroff y Roberts, 1981, escribiendo acerca de los Tswana de Botswana). Esta diversidad es el resultado de toda una serie de factores culturales, ecológicos, sociales, económicos y políticos. Esta enorme diversidad hace que deba evitarse cualquier generalización.

Las normas consuetudinarias no son estáticas, sino que evolucionan continuamente como resultado de diversos factores, tales como las interacciones culturales, los cambios socioeconómicos y los procesos políticos. En este contexto, se reinventan continuamente "tradiciones" para respaldar las reivindicaciones de diferentes grupos sociales (Ranger, 1983; Chanock, 1985). Durante la época colonial, por ejemplo, las autoridades coloniales manipularon el Derecho consuetudinario para sus propios fines y las compilaciones de las normas consuetudinarias fueron depuradas por los ancianos varones, lo que originó interpretaciones sexistas del Derecho consuetudinario (por ejemplo, en Kenya, Mackenzie, 1998; en la India, Agarwal, 1994). En Sudáfrica, lo que se conoce como Derecho consuetudinario es una mezcla entre la "tradicición" y la legislación colonial y del apartheid (Ley de Administración de la Población Negra de 1927, Ley de las Autoridades Bantús de 1951, y subsiguiente desarrollo normativo); a tenor de esta legislación, los jefes tribales eran funcionarios asalariados del gobierno, subordinados al Presidente del Estado (quien podía nombrarlos y deponerlos así como modificar sus poderes).

A modo de ejemplo, puede ser útil considerar brevemente los sistemas consuetudinarios que regulan el acceso a la tierra en buena parte del África rural. Aunque los sistemas son muy distintos, normalmente la tierra suele pertenecer al grupo (por ejemplo, a un linaje), y el acceso a la tierra habitualmente viene determinado por la pertenencia al grupo y el estatus social. Los sistemas de tenencia consuetudinarios comprenden regímenes

institucionales muy variados, desde la propiedad común (normalmente en tierras de pasto) hasta derechos familiares de explotación agraria sobre terrenos asignados por el jefe "consuetudinario" (principalmente en tierras de cultivo). En este último caso, los derechos de las familias varían de un lugar a otro. Están normalmente condicionados al uso continuado del terreno. Normalmente se pueden transmitir por herencia aunque no se pueden vender (especialmente a forasteros), si bien por lo general determinadas transacciones están permitidas (regalos, préstamos, etc.) y en algunos sistemas sí se permite la compraventa de tierras. En buena parte de África occidental, los sistemas consuetudinarios cubren las necesidades generadas por los múltiples usos de los recursos (por ejemplo pastoreo, agricultura, pesca) y los usuarios (agricultores, pastores residentes y no residentes, agro-pastores; mujeres y hombres; emigrantes y autóctonos; etc.). Distintos acuerdos institucionales regulan las relaciones entre los que ocuparon primero la tierra ("autóctonos") y los que llegaron después ("emigrantes").

Los sistemas jurídicos consuetudinarios pueden contener normas desfavorables para las mujeres. Por ejemplo, en virtud de muchos de los sistemas consuetudinarios de tenencia de tierra en África, las mujeres únicamente tienen un derecho sobre la tierra derivado, es decir, que tienen acceso a la tierra únicamente a través de sus maridos o de sus familiares varones. Además, muchos de los sistemas consuetudinarios que regulan las sucesiones limitan los derechos de las mujeres e incluso las excluyen de la herencia. Sin embargo, la gran diversidad del Derecho consuetudinario hace que deban evitarse las generalizaciones. En primer lugar, existen considerables diferencias entre los sistemas patrilineales y matrilineales. De forma general, en los sistemas de sucesión patrilineal la propiedad se transmite por línea paterna (de padre a hijo), y las esposas e hijas normalmente carecen de derechos hereditarios. En los sistemas matrilineales, la propiedad se transmite por línea materna pero normalmente es ostentada y controlada por los hombres (es decir, los hijos heredan la tierra de los familiares varones de su madre); no obstante, las mujeres suelen tener aquí más derechos que en los sistemas patrilineales, disfrutando, por ejemplo, de mayores derechos de cultivo y pudiendo recibir regalos de sus padres (Lastarria-Cornhiel, 1997). En segundo lugar, en algunos casos el Derecho consuetudinario concede a las mujeres derechos que no les son reconocidos por el Derecho positivo. En tercer lugar, el Derecho consuetudinario suele ser flexible, está abierto a diferentes interpretaciones, pudiendo amparar incluso la ampliación de los derechos de la mujer. Finalmente, a medida que el Derecho consuetudinario evoluciona, también lo hacen sus disposiciones

sobre los derechos de la mujer. Por lo tanto, como dice Armstrong, "la tradición tienen muchas cosas buenas y también muchas cosas malas para las mujeres. Puede que algunas de las cosas que en el pasado eran "buenas" para las mujeres, ahora no sean "buenas" para ellas. Algunos aspectos de la tradición pueden ser "buenos" para algunas mujeres y "malos" para otras. Algunas de las cosas que son "buenas" para las mujeres pueden al mismo tiempo ser "malas" para esas mismas mujeres" (Armstrong, 2000).

En la práctica, la frontera entre los sistemas de tenencia de tierras "consuetudinarios" y "legales" está muy desdibujada. Tras más de un siglo de contactos e interferencias con los gobiernos coloniales y posteriores a la independencia, los sistemas "consuetudinarios" han experimentado profundos cambios. De igual modo, los sistemas legales de administración de la tierra normalmente dejan abiertas muchas puertas a la negociación. Los usuarios de los recursos tienen acceso a los recursos naturales a través de una combinación de normas "consuetudinarias" y "legales".

#### 1.4.4. Normas de origen religioso

La condición jurídica de la mujer rural también se ve afectada por normas que fundan su legitimidad en la religión. Estas normas se aplican en muchos países, o bien porque están reconocidas en la legislación o bien porque son observadas en la práctica, y pueden estar entrelazadas con otras normas consuetudinarias. Las normas de origen religioso rigen materias tales como las relaciones familiares y la herencia, y por consiguiente pueden afectar la existencia o el ejercicio de los derechos de la mujer. En el marco del presente estudio, las normas de origen religioso se examinarán en tanto estén incorporadas o amparadas por las leyes ordinarias.

#### 1.4.5. El "Pluralismo Legal" y la interacción entre las diferentes fuentes del Derecho

En resumen, los derechos de la mujer en la agricultura están determinados por un amplio abanico de fuentes legales que comprende normas internacionales, nacionales, consuetudinarias y religiosas. Estos variados sistemas jurídicos, y las hibridaciones entre ellos, pueden coexistir en un mismo territorio – fenómeno que se conoce como "pluralismo legal". Estos diferentes cuerpos normativos no están aislados, sino que se interpenetran mediante procesos de interacción dinámicos. Normas contradictorias del Derecho positivo y consuetudinario pueden sostener reclamaciones



contrapuestas de diferentes grupos sociales. Las partes en conflicto pueden invocar las normas que mejor respaldan sus reclamaciones y escoger los canales institucionales que consideren más favorables a su causa (*forum shopping*). Algunas normas legales y consuetudinarias contrarias a las normas constitucionales e internacionales de derechos humanos han sido revocadas por los Tribunales. Por ejemplo, los Tribunales se han basado en las Constituciones nacionales y en la CEDCM para invalidar normas consuetudinarias que prohibían a la mujer vender tierras (por ejemplo, en el asunto de la República Unida de Tanzania Ephrahim *v.* Pastory y otros), o que condicionaban la herencia de las hijas a su compromiso de seguir solteras (por ejemplo, en el caso de Nigeria Moujekwn *v.* Ejikeme – para ambos casos, véase más adelante la sección II.4.1). La condición jurídica de la mujer es, con frecuencia, resultado de la interacción de estos diferentes cuerpos normativos.

Formalmente, la relación entre el Derecho positivo y el consuetudinario viene determinada por el estatus jurídico del Derecho consuetudinario en el sistema de fuentes. Este papel varía según los países, desde su reconocimiento jurídico hasta su ausencia de efecto. Por ejemplo, el Derecho consuetudinario está reconocido por la ley nacional en Kenya y en Fiji. En Kenya, el estatus jurídico del Derecho consuetudinario se dirimió en el caso Otieno *v.* Ougo y Siranga, en el que los Tribunales kenianos sostuvieron que el Derecho consuetudinario hace formalmente parte del ordenamiento jurídico keniano, y debe aplicarse en caso de lagunas normativas (Tribunal Supremo, caso 4872, 1986; Tribunal de Apelación, 15 de mayo de 1987). En algunos casos, el reconocimiento del Derecho consuetudinario está condicionado al respeto de los principios fundamentales consagrados en la Constitución y en la legislación, incluyendo el de igualdad de género (por ejemplo, Sudáfrica, Art. 211.3 de la Constitución; Filipinas, Código Civil y Ley de Derechos de los Pueblos Indígenas; México, Ley Agraria de 1992, art. 164)<sup>5</sup>. En Kenya, la Ley de la Judicatura exhorta a los Tribunales a aplicar el derecho consuetudinario en tanto que "no repugne a la justicia y a la moralidad o no sea incompatible con cualquier ley escrita" (cap. 8, art. 3º, citado en Walsh, 2005). En otros casos, las normas legales han ilegalizado el Derecho consuetudinario (por ejemplo, en la mayor parte del África

---

<sup>5</sup> Entre los países no directamente analizados en el presente estudio, la Constitución de Uganda de 1995 prohíbe las "leyes, culturas, costumbres o tradiciones que vayan contra la dignidad, el bienestar o el interés de la mujer o que menoscaben su condición" (Sec. 33[6]).

francófona), aunque incluso en estos casos las normas consuetudinarias siguen siendo ampliamente aplicadas en las zonas rurales.

La relación entre las normas de origen religioso y el Derecho positivo también levanta numerosas cuestiones. En primer lugar, puede producirse una conexión entre la libertad de culto y los derechos de la mujer. En la India, muchos casos se refieren a la relación entre la libertad de culto y la prohibición de la bigamia (Estado de Bombay *v.* Narasu Appa Mali, AIR [1952] Bombay 1984; Srinivasa *v.* Saraswati Ammal, AIR [1952] Madras 193; más recientemente, Sarla Mudgal y otros *v.* Union of India y otros, 1995, 3 SCC 635). En segundo lugar, el Derecho positivo puede incorporar normas religiosas al Derecho de familia y sucesiones. En los países que engloban diferentes etnias y grupos religiosos, existe una pluralidad de leyes personales, y consecuentemente, la condición jurídica de la mujer está muy diversificada (por ejemplo, en la India y en Kenya). La incorporación de normas religiosas en las leyes puede hacerse tanto a través de la introducción de las reglas religiosas en la legislación ordinaria (por ejemplo, en la India, la Ley de Sucesión Hindú) como a través del reenvío legislativo a normas religiosas (por ejemplo, en la India, la Ley Shariat).

## **II. EL DERECHO DE LA MUJER SOBRE LA TIERRA Y OTROS RECURSOS NATURALES**

### **2.1. Introducción**

Este capítulo examina los derechos de la mujer al acceso y a la administración de la tierra y otros recursos naturales. Estos derechos vienen principalmente definidos por dos ámbitos del Derecho: el Derecho Civil general (Derecho de la propiedad, familia y sucesiones), por un lado, y el Derecho agrario y de los recursos naturales, por otro. Por ejemplo, aunque la legislación agraria es neutra *per se*, los derechos de la mujer sobre la tierra pueden verse limitados por normas discriminatorias del Derecho de familia (por ejemplo, las que restringen la capacidad jurídica de la mujer casada para administrar bienes) y del Derecho sucesorio (especialmente allí donde la compraventa de tierras es escasa y la herencia es la principal forma de adquirir la propiedad de la tierra). Dentro de la legislación relativa a los recursos naturales, especial atención merece aquí la legislación sobre la tierra, tanto porque los derechos a otros recursos naturales pueden depender del derecho a la tierra, como porque la legislación sobre la tierra normalmente afecta más directamente a los derechos de la mujer (en tanto que la legislación relativa a otros recursos naturales raramente contiene disposiciones referentes al género).

Los derechos relacionados con los recursos naturales son extremadamente importantes para la mujer rural. En primer lugar, la subsistencia de las familias depende crucialmente de ellos, especialmente en los países en desarrollo. En segundo lugar, la naturaleza y alcance de dichos derechos afecta a la capacidad de negociación de la mujer dentro del hogar (frente a su marido y a sus parientes varones), así como dentro de la comunidad y de la sociedad en general. Por tanto, aunque los programas de reforma agraria en los que la familia es la unidad beneficiaria y los títulos de propiedad de la tierra se expiden a nombre de los cabezas de familia (varones) pueden permitir a los miembros femeninos del hogar acceder a la tierra, también pueden menoscabar su poder de negociación y, por ende, su posición social.

Antes de empezar el análisis, es necesario hacer dos observaciones preliminares. Primero, al examinar los derechos sobre los recursos naturales en distintos países debemos recordar que la naturaleza y el alcance de dichos derechos pueden variar considerablemente de un país a otro (derecho a la propiedad individual, derechos de uso en tierras estatales, derechos consuetudinarios legalmente reconocidos, etc.). Lo que interesa analizar aquí

es si dichos derechos, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, son distintos en función del sexo/género. Segundo, incluso si la legislación formal es neutra, la mujer puede verse impedida a adquirir y disfrutar de los derechos sobre los recursos naturales por las prácticas socioculturales imperantes. Por consiguiente, otros datos, como por ejemplo la proporción de títulos agrarios inscritos a nombre de mujeres, pueden aportar valiosas claves sobre los derechos de los que realmente disfruta la mujer. No obstante, las recopilaciones sistemáticas de este tipo de datos son extremadamente escasas. Cuando ello es posible, el presente estudio se remite a los datos documentados en la literatura. También se refiere a estudios de campo de distintas disciplinas de las ciencias sociales, que permiten hacerse una idea del verdadero alcance de los derechos de la mujer sobre los recursos naturales.

## **2.2. Derecho internacional aplicable**

A nivel internacional, las disposiciones relativas a los derechos de la mujer sobre los recursos naturales están integradas en las leyes de derechos humanos, en el Derecho medioambiental internacional y en instrumentos no vinculantes (*soft law*).

En virtud de la legislación internacional de derechos humanos, la mujer tiene derecho a poseer y administrar la propiedad sin discriminación alguna (DUDH, arts. 2º y 17; CEDCM, art. 15), y a un "trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento" (CEDCM, art. 14.2[g]). Dentro de la familia, ambos cónyuges tienen iguales derechos en materia de "propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes" (CEDCM, art. 16). Los derechos de la mujer al agua están protegidos por el artículo 14.2(h) de la CEDCM (derecho a unas condiciones de vida adecuadas, incluyendo la esfera del abastecimiento de agua). Los derechos sobre los recursos naturales son también necesarios para la realización del derecho a una alimentación adecuada, que se reconoce, sin discriminación alguna, en el artículo 25 de la DUDH y en el artículo 11 del PIDESC.

Diversos instrumentos no vinculantes han sido aprobados por los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas. Por ejemplo, la Resolución 15 (1998) de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos (titulada "La Mujer y el Derecho a la Tierra, a la Propiedad y a una Vivienda Adecuada") establece que la discriminación de la mujer con respecto a la adquisición y conservación de la tierra constituye una violación de las leyes de los

derechos humanos, y exhorta a los gobiernos a modificar y/o revocar las leyes y políticas discriminatorias y a fomentar la mutación de las tradiciones y costumbres discriminatorias (párrs. 1 y 3).

Con respecto al Derecho internacional medioambiental, el preámbulo del Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) reconoce el "papel vital" de la mujer en la conservación y el uso sostenible de la biodiversidad y resalta la "necesidad" de que participen en las políticas relativas a dichas cuestiones (párr. 13). También se encuentran disposiciones específicamente relativas al género en el Convenio de lucha contra la desertificación (CLD) de 1994, que exige que se favorezca la participación de la mujer en los esfuerzos encaminados a luchar contra la desertificación a todos los niveles, y especialmente su participación efectiva en los programas de acción nacionales, como un instrumento para el fomento de las capacidades (arts. 5º, 10 y 19). La participación de la mujer en los programas nacionales de acción también se reivindica en el artículo 8º del Anexo de Aplicación Regional para África. Los Anexos para Asia, Latinoamérica y el Mediterráneo Norte no mencionan específicamente el género, aunque los artículos 4º y 5º respectivamente se refieren al artículo 10 del Convenio (que contempla la participación de la mujer en los programas nacionales de acción).

Entre los instrumentos no vinculantes de la Declaración de Río, el Principio 20 establece que "las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo", y que "es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible". La Declaración de Principios Forestales No Legalmente Vinculante propugna la participación de la mujer en la planificación, el desarrollo y la ejecución de las políticas forestales nacionales y en la ordenación, la conservación y el desarrollo sostenible de los bosques (Principios 2[d] y 5[b]). Además, el Capítulo 24 de la Agenda 21 está específicamente consagrado al género.

Los derechos de la mujer sobre los recursos naturales también han sido contemplados en otros documentos *soft law* aprobados por otras conferencias internacionales. La Plataforma de Acción de Beijing prevé reformas legislativas y administrativas para garantizar la igualdad de género en lo que respecta al acceso a los recursos naturales, incluyendo la herencia y los derechos de propiedad (párr. 61[b]). De igual modo, el Plan de Acción del la Cumbre Mundial de la Alimentación establece el objetivo de garantizar la igualdad de género y la potenciación del papel de la mujer (Objetivo 1.3) y

contempla medidas para mejorar el acceso de la mujer a los recursos naturales (párr. 16[b]).

## **2.3. Las Américas**

### 2.3.1. Panorama regional

La Convención americana sobre derechos humanos (CADH) declara que toda persona tiene derecho al uso y disfrute de sus bienes, sin discriminación alguna por motivos de sexo (arts. 1º y 21), y proclama el principio de igualdad de derechos y "la adecuada equivalencia de responsabilidades" de los cónyuges dentro del matrimonio (art. 17.4). Sin embargo, en muchos lugares de Latinoamérica, es muy raro que la mujer rural posea y administre la tierra, debido a obstáculos tanto legales como socioculturales. Las mujeres son propietarias del 11 por ciento de la tierra en el Brasil, del 22,4 por ciento en México, del 15,5 por ciento en Nicaragua, del 27 por ciento en el Paraguay y del 12,7 por ciento en el Perú (Mason y Carlsson, 2005, basándose en datos de Deere y Leon, 2003).

Las últimas décadas han sido testigos de importantes mejoras en el estatus social de la mujer, particularmente en lo que respecta al Derecho de familia. Muchos países han revocado normas que identificaban al marido como el cabeza de familia y que limitaban la capacidad de la mujer para administrar los bienes familiares. No obstante, en otros casos subsisten obstáculos legales. En algunos países, el Derecho de familia aún reconoce al marido como jefe o representante de la familia (por ejemplo, en la República Dominicana, el art. 213 del Código Civil; en Honduras, el art. 167 del Código Civil; en Nicaragua, el art. 151 del Código Civil), y le otorga derechos exclusivos de administración sobre los bienes familiares (por ejemplo, en la República Dominicana, el art. 1421 del Código Civil; en Honduras, el art. 82 del Código de familia 82), e incluso sobre los bienes privativos de su esposa (en la República Dominicana, el art. 1428 del Código Civil).

En lo que respecta a las leyes agrarias, distintos países de América Latina tienen una larga historia de reformas agrarias dirigidas a eliminar las grandes concentraciones de tierra y la estructura dualista (*latifundio* – *minifundio*) de tenencia de tierra. Aunque en algunos casos los programas de reforma han redistribuido grandes zonas de tierra (por ejemplo, en Cuba), en la mayoría de los casos la falta de compromiso político ha limitado la efectividad de la reforma agraria. En muchos casos, las reformas agrarias se han dirigido a los jefes de

familia y a los trabajadores agrarios con un trabajo regulado y permanente; en la práctica, ambos grupos están formados fundamentalmente por hombres. Sólo en unos cuantos países (por ejemplo, en Cuba y Nicaragua) las mujeres han sido beneficiarias directas de la reforma agraria. Esta situación ha mejorado a lo largo de los últimos años.

La Ley de Reforma Agraria de Nicaragua de 1981 no sigue el criterio de asignar las tierras al cabeza de familia y reconoce específicamente a las mujeres como beneficiarias directas de la reforma agraria, sin perjuicio de su estatus familiar. Sin embargo las mujeres, debido a factores culturales, apenas obtuvieron acceso a la tierra durante el programa de redistribución; en la práctica, cuando la tierra era reclamada por una familia (lo que era normalmente el caso), el título de propiedad se expedía a nombre de una sola persona, normalmente a nombre del marido/padre (Galan, 1998). La redistribución de tierras se detuvo en los años 90, iniciándose entonces un programa de escrituración de tierras. La Ley 209 de 1995 establece que el tanto el hombre como la mujer tienen derecho a obtener el título de propiedad de la tierra (art. 32), y permite la escrituración conjunta para parejas. La escrituración conjunta para parejas (casadas o no) se convirtió en obligatoria en virtud del artículo 49 de la Ley 278 (1997), por el cual los títulos extendidos a nombre del jefe de familia se entenderán extendidos también a nombre de la esposa o compañera. El programa de titulación produjo un considerable incremento del número de mujeres titulares de tierras.

En muchos países las leyes de reforma agraria han evolucionado recientemente hacia un mayor reconocimiento de los derechos de la mujer. Por ejemplo, en Honduras, mientras que a tenor de la Ley de Reforma Agraria de 1974 los beneficiarios eran los hombres mayores de 16 años y a las mujeres únicamente se les asignaban tierras si eran cabeza de familia (art. 79), los Decretos 129 de 1991 y 31 de 1992 (Ley de Modernización y Desarrollo del Sector Agrario) eliminaron la discriminación y permitieron la extensión de títulos conjuntos, previa su solicitud. En Bolivia, la Ley del Servicio Nacional de Reforma Agraria de 1996 establece que el Servicio debe aplicar, de conformidad con la Constitución y la CEDCM, "criterios equitativos" en la distribución, administración, tenencia y explotación de la tierra por parte de mujeres, independientemente de su estado civil (art. 3[V]). En el Paraguay, la Constitución de 1992 incluye entre los principios fundamentales de la reforma agraria la participación de la mujer en los planes de reforma en una base de igualdad con el hombre, y respalda a la mujer rural, particularmente cuando es cabeza de familia.

Aunque no hay muchos datos sobre los beneficiarios de la reforma agraria desagregados por sexo, los hechos demuestran que únicamente un número muy pequeño de mujeres se ha visto beneficiado por los programas de redistribución de tierras (entre el 4 y el 15 por ciento en Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, y Perú) (Katz, 1999).

Por otro lado, en muchos países de Latinoamérica, las mujeres se han implicado activamente en movimientos sociales de lucha por el acceso a la tierra, tanto en movimientos agrarios generales (por ejemplo, el *Movimento dos Trabalhadores Sem Terra* en el Brasil), como en movimientos específicamente femeninos (por ejemplo, la *Federación de Mujeres Campesinas* en Cuba; la *Asociación de Mujeres Nicaragüenses* en Nicaragua; la *Federación Hondureña de Mujeres Campesinas* en Honduras; la *Asociación Nacional de Mujeres Campesinas e Indígenas* en Colombia).

### 2.3.2. México

En México, el Derecho Civil difiere de un Estado a otro. El Código Civil Federal de 1928, modificado, rige en el conjunto de la Federación en asuntos de orden federal y en el Distrito Federal (Ciudad de México) en asuntos que sean competencia de dicho Estado (art. 1º). El Código establece que el hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles (art. 2º).

En virtud de dicho Código, las leyes que rigen la propiedad no hacen distinción alguna por motivos de sexo/género (arts. 830–853). Dentro de la familia, ambos cónyuges tienen la misma autoridad para gestionar los asuntos familiares, incluyendo la administración de los bienes (art. 168). El matrimonio podrá contraerse bajo el régimen de comunidad o de separación de bienes (arts. 178 y 179). Bajo el régimen de comunidad de bienes, serán las capitulaciones matrimoniales las que determinen las modalidades de la administración (arts. 189[VII] y 194). Cada uno de los cónyuges administra de forma exclusiva sus bienes propios, sin necesidad del consentimiento del otro cónyuge (art. 172).

En la sucesión testada, el testador dispone de una libertad prácticamente absoluta. Esto implica que el testador puede desheredar a su cónyuge, salvo el deber que le incumbe de mantener al cónyuge que carezca de bienes suficientes y esté impedido para trabajar (siempre que dicho cónyuge no contraiga posterior matrimonio y "viva honestamente", art. 1368[III]). Una disposición semejante se aplica, bajo determinadas circunstancias, a las uniones de hecho (art. 1368[V]).



En caso de sucesión intestada, el cónyuge hereda la misma porción que un hijo (arts. 1624 ss.). La Ley Agraria incluye normas hereditarias específicas (véase más adelante).

Algunos estudios de campo sobre las prácticas hereditarias revela que la herencia de la tierra por el hijo varón de más edad es muy común en las zonas rurales, como lo es la herencia de todos los hijos varones (en tanto que las hijas suelen heredar sólo cuando no han recibido ninguna dote de matrimonio) (Quintana *et al.*, 1998, acerca de Sierra Norte de Puebla).

Como las leyes agrarias, la legislación mexicana está marcada por una larga reforma agraria, emprendida al abrigo del Artículo 27 de la Constitución de 1917. Los beneficiarios de la reforma son entidades institucionales de tipo comunitario llamados *ejidos* y *comunidades*<sup>6</sup>. Dichas entidades controlan cerca del 50 por ciento de la superficie agraria mexicana (Thompson y Wilson, 1994), y comprenden distintos sistemas, desde regimenes de propiedad colectiva hasta sistemas en los que las comunidades asignan terrenos parcelados a los miembros del *ejido* (Ley Agraria de 1992, art. 44). La reforma alcanzó su punto culminante durante el periodo 1934–1940 (Código Agrario de 1934), y se frenó con posterioridad a los años 1970 (Heath, 1992; Thompson y Wilson, 1994). Una reforma aprobada en 1992 introdujo medidas de individualización en la tenencia de tierras (asignando terrenos a los individuos en lugar de a las familias), de privatización y de liberalización del mercado (por ejemplo, permitiendo el arrendamiento y la venta de las tierras de los *ejidos* y el acceso a la propiedad de la tierra por parte de corporaciones nacionales y extranjeras). En virtud de la Ley Agraria de 1992, tanto los hombres como las mujeres pueden ser *ejidatarios* (art. 12). Por tanto, a pesar de que la Ley emplea una terminología masculina (por ejemplo, *ejidatario*), los hombres y las mujeres tienen el mismo derecho a obtener parcelas individuales de tierra (art. 76), a usar las tierras comunes (art. 74) y a los recursos acuíferos (art. 52), a obtener un título de propiedad definitivo sobre las parcelas *ejidales* (art. 82), a firmar contratos agrarios (*aparvería*, *mediería*, etc., art. 79), a participar en las instituciones del *ejido* (por ejemplo, en la asamblea, art. 22), etc.

---

<sup>6</sup> En tanto que los *ejidos* son tierras asignadas a través de programas de expropiación y redistribución, las *comunidades* adquirieron tierras fundamentalmente mediante la "confirmación" de un uso preexistente de la tierra y la "restitución" de tierras ilegalmente ocupadas por particulares (FAO, 1996b).

Sin embargo, en la práctica sólo un número muy pequeño de mujeres son miembros del *ejido* (16,3 por ciento en 283 *ejidos* estudiados por Katz, 1999), y las mujeres habitualmente obtienen la condición de miembro por herencia de sus maridos más que por haber resultado adjudicatarias directas de la tierra durante la reforma agraria (FAO, 1994). Los porcentajes de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo en el *ejido* son todavía más bajos; por ejemplo, sólo el 4,9 por ciento de los miembros de los *comisariados ejidales* estudiados por Katz (1999) eran mujeres. Esta desigual distribución de los derechos sobre la tierra en función del género se debe en parte a la evolución histórica de la reforma agraria mexicana. La Ley del *ejido* de 1920 asignó los derechos de *ejido* a los *jefes de familia*; aunque esta expresión era neutra *per se*, el marido/padre era considerado el jefe de familia. Es más, el artículo 97 de la Ley de Dotaciones y Restituciones de Tierras de 1927 establecía expresamente que las personas elegibles para ser miembros del *ejido* eran los hombres mayores de 18 años, mientras que las mujeres podían ser *ejidatarias* únicamente si eran cabeza de familia. Hubo que esperar a la Ley Federal de Reforma Agraria de 1971 para que las mujeres tuvieran los mismos derechos que los hombres para ser miembros del *ejido* (art. 200) (Stephen, 1996).

Las decisiones sobre la enajenación de los terrenos asignados corresponden exclusivamente a los titulares de derechos del *ejido* (normalmente varones), que no necesitan recabar el consentimiento conyugal. Los miembros de la familia tienen un derecho de adquisición preferente (*derecho del tanto*) (art. 84), aunque el escaso acceso de las mujeres al crédito puede en la práctica restringir el ejercicio de este derecho (Katz, 1999).

La importante emigración masculina de los últimos años ha proporcionado a las mujeres nuevas oportunidades. En algunos casos, las mujeres (principalmente hijas de *ejidatarios*) han adquirido la condición de *ejidatario* y han tenido acceso a las parcelas gracias a la falta de candidatos masculinos (*ejido* de San Francisco Tecoaac, en Tlaxcala; Katz, 1999). Sin embargo, en la mayoría de los casos, la falta de un título oficial de *ejido* (el cual normalmente continúa vinculado a los familiares varones emigrantes) restringe las actividades agrícolas de las mujeres, por ejemplo, impidiéndoles obtener un préstamo (Katz, 1999).

La asamblea del *ejido* puede asignar tierras (preferentemente en las mejores tierras colindantes con la zona de urbanización) a mujeres mayores de 16 años, para que puedan desarrollar, a través de asociaciones llamadas *Unidades Agrícolas Industriales de la Mujer* (UAIM), actividades agropecuarias y agroindustriales, así como albergar instalaciones destinadas específicamente

al servicio y protección de la mujer campesina (art. 71)<sup>7</sup>. La Ley de Regulación Agraria para la Promoción de la Organización y el Desarrollo de la Mujer Rural, aprobada en 1998, rige el funcionamiento de las asociaciones de mujeres (por ejemplo, especifica que los miembros de la asociación pueden ser mujeres *ejidatarias* o familiares de *ejidatarios*, art. 10); matiza los derechos sobre la tierra de las UAIM (por ejemplo, no pueden realizar actos que impliquen la propiedad de la tierra adjudicada, art. 14); y prevé medidas de apoyo que habrán de ser aprobadas por el gobierno o la asamblea del *ejido* para promover las actividades productivas de la mujer (arts. 4° y 6°). En la práctica, sólo un pequeño número de *ejidos* han asignado tierras a grupos de mujeres (12 por ciento de los *ejidos* estudiados por Katz, 1999).

En cuanto a la transmisión hereditaria de los derechos del *ejido*, en 1992 la individualización de los derechos del *ejido* (que pasaron de las familias a los individuos), eliminó la herencia automática a favor de los miembros de la familia, con sus potenciales efectos negativos para las esposas e hijas. La Ley de 1992 permite a los *ejidatarios* nombrar libremente un heredero (los derechos del *ejido* no pueden ser divididos) entre su cónyuge o pareja de hecho, un hijo, o "cualquier otra persona" (art. 17). El *ejidatario* puede por tanto excluir a su cónyuge en la sucesión de sus derechos. En defecto de testamento, sin embargo, el cónyuge o la pareja de hecho es la primera persona con derecho a la herencia (art. 18).

En la práctica, los estudios de campo realizados en Sierra Norte de Puebla revelan que normalmente, debido a estereotipos socioculturales muy extendidos, siempre se escoge a un hijo como heredero. En el caso de algunos cultivos (como la milpa, es decir, maíz, sólo o en combinación con otros cultivos), la herencia de las mujeres se ve obstaculizada por determinadas costumbres socioculturales que no permiten que las mujeres cultiven ese tipo de labranzas por sí solas (mientras que por ejemplo las tierras plantadas con café o con árboles frutales sí pueden ser heredadas por mujeres). La edad de la mujer es otro factor que se suele tener en cuenta (con frecuencia las viudas jóvenes no son designadas herederas del *ejido* por temor a que encuentren otra pareja y la parcela termine fuera de la familia patrilineal) (Quintana *et al.*, 1998). Por lo demás, en Guerrero, Oaxaca y Tlaxcala, suele nombrarse heredero del *ejido* al hijo varón de más edad, mientras que en Quintana Roo, Coahuila y Sonora normalmente se prefiere nombrar herederas a las esposas (Katz, 1999).

---

<sup>7</sup> En un primer momento, la Ley Federal de Reforma Agraria de 1971 establecía que las adjudicaciones de tierras a las UAIM fueran de carácter obligatorio para los *ejidos*.

La legislación forestal (Leyes de 1992 y 1997) no hace ninguna referencia al género/sexo. La Ley Federal de Derechos en Materia de Agua de 1998 es neutra con respecto al género (las normas sobre el agua se refieren a *personas físicas o morales* (art. 222). No obstante, derechos desiguales sobre la tierra implican derechos desiguales sobre el agua para el riego; es más, los estudios de campo revelan que los hombres pueden soslayar las normas y procedimientos legales y tener acceso al agua a través de redes informales (por ejemplo, sobornando y/o manteniendo buenas relaciones con los funcionarios encargados del agua), mientras que las mujeres no pueden hacer lo mismo, a causa de las normas sociales que tutelan su reputación (Zwarteveen, 1997). Las Normas operativas para proyectos de infraestructura de agua (riego, saneamiento y suministro de agua potable), aprobadas en 2000, adjudican recursos para promover la participación de todos los grupos, "particularmente de las mujeres" (párr. B[3] [a]).

### 2.3.3. Brasil

El Derecho Civil brasileño ha experimentado una profunda evolución durante el pasado siglo, con una considerable mejora de la condición jurídica de la mujer<sup>8</sup>. La Constitución de 1988 y el Código Civil de 2002 han establecido el principio de igualdad de género en las materias propias del Derecho Civil. Esto supone un enorme progreso en relación con la legislación anterior. En su formulación original, el Código Civil de 1916 adoptaba un modelo de familia jerárquico: el marido era el jefe de familia, y administraba con exclusividad tanto los bienes familiares como los bienes privativos de la esposa (art. 233); la esposa era "parcialmente incapaz" (art. 6º), y necesitaba el consentimiento del marido para contraer obligaciones, vender bienes y aceptar herencias (art. 242). Estas normas fueron modificadas por la Ley 4121 de 1962 (Estatuto de la Mujer Casada), que derogó las disposiciones relativas a la "incapacidad parcial" de la mujer y redujo el número de actos que requerían autorización marital. El marido seguía siendo el jefe de familia que administraba los bienes familiares, aunque dicha función debía llevarse a cabo "en colaboración con la esposa". En 1977, la legislación sobre el divorcio introdujo el régimen de comunidad parcial de bienes, en el que cada cónyuge tiene los mismos derechos a la hora de administrar los bienes comunes y de administrar sus bienes privativos. La Constitución de 1988 establece que los derechos y obligaciones de la sociedad conyugal recaen por igual sobre el esposo y la mujer (Art. 226.5), derogando

---

<sup>8</sup> Este párrafo se ha inspirado sustancialmente en el excelente trabajo de Barsted (2002) y de Guivant (2001).

así todas las disposiciones discriminatorias que quedaban en el Código Civil. En el año 2002 se aprobó un nuevo Código Civil, que entró en vigor en 2003. El nuevo Código proclama la igualdad de derechos de los cónyuges (arts. 1511 y 1567). El régimen económico matrimonial será el que determinen mediante capitulaciones matrimoniales, en cuyo defecto será de aplicación el régimen de la comunidad parcial de bienes (arts. 1639–1688).

Las normas relativas a la herencia no establecen discriminación alguna en función del género. El Código Civil de 2002 incluye al cónyuge supérstite entre los herederos *ab intestato* (siempre que no medie separación; arts. 1829–1832) y entre los herederos forzosos (arts. 1845, 1846 y 1789). Por otro lado, hay informes que indican que determinadas costumbres sucesorias discriminatorias siguen aplicándose en las zonas rurales, especialmente en relación con la exclusión de las hijas de la herencia de tierras (Guivant, 2001).

El Brasil mantiene en vigor un prolongado programa de reforma agraria, aunque la distribución de la tierra sigue estando entre las más desiguales del planeta. El programa fue establecido por la Ley 4504 de 1964 (Estatuto de la Tierra), que preveía un proceso de expropiación y redistribución de tierras a cargo de un organismo público (IBRA, posteriormente redenido INCRA). La reforma agraria ha sido desde entonces objeto de un abundante desarrollo legal. El Derecho Agrario está actualmente recogido en la Ley 8629 de 1993. Otras Leyes aprobadas en los años 1990 (por ejemplo, las Leyes 88 de 1996 y 1577 de 1997) introdujeron algunas modificaciones para acelerar el proceso de reforma. Además del programa de reforma agraria federal, algunos Estados del Nordeste han aprobado programas agrarios de ámbito estatal basados en el principio de mutuo interés en la transacción (*willing-seller willing-buyer*).

Los derechos de la mujer afectados por el programa de reforma han evolucionado positivamente, sobre todo a partir de la Constitución de 1988. En los párrafos siguientes se analiza la posición de la mujer en la reforma agraria, particularmente en lo que respecta a la adjudicación directa de la tierra a las mujeres. Desde que el régimen matrimonial aplicable en defecto de capitulaciones prematrimoniales es el de la comunidad parcial de bienes, los bienes inscritos a nombre de uno de los cónyuges con posterioridad al matrimonio pertenecen legalmente a ambos cónyuges.

Durante muchos años, la tierra redistribuida se inscribía fundamentalmente a nombre de los hombres. El artículo 25 del Estatuto de la Tierra, al describir a

los beneficiarios de la reforma agraria, no discriminaba explícitamente a la mujer. Sin embargo, algunos criterios conllevaban una discriminación indirecta. Por ejemplo, se daba prioridad a los jefes de familia que tenían muchos hijos; en virtud del Código Civil de 1916, que estuvo en vigor hasta el año 2003, el jefe de familia era el marido/padre (por ejemplo, *posseiros, assalariados, parceiros ou arrendatários*), aunque esto no supone una discriminación *per se*. Al llevarse a cabo la reforma agraria, se seleccionó a los beneficiarios en base a los criterios del tamaño de la comunidad de trabajo familiar, edad y experiencia agraria de sus miembros; aunque estos criterios no eran directamente discriminatorios para la mujer, en la práctica tendían a favorecer a los candidatos varones, debido a que las familias encabezadas por una mujer son normalmente más pequeñas y a que las mujeres campesinas normalmente no son consideradas como trabajadoras agrarias a tiempo completo a causa de los estereotipos culturales predominantes (Barsted, 2002).

El Artículo 189 de la Constitución de 1988 establece expresamente que tanto el hombre como la mujer, independientemente de su estado civil, pueden ser adjudicatarios de derechos sobre la propiedad o de concesiones en virtud de los programas de reforma agraria, ya sea de forma conjunta o separada. Por lo tanto, la igualdad de género en la reforma agraria está ahora garantizada. La Ley 8629 de 1993 declara que los títulos sobre la tierra podrán ser adjudicados a los hombres y a las mujeres, ya sea individualmente o como titulares conjuntos (art. 19). La Ordenanza 33 de 2001, aprobada por el Ministro de Desarrollo Agrario, institucionaliza un programa de discriminación positiva para facilitar el acceso a la tierra de la mujer rural.

No obstante, en la práctica, en el marco de los programas de reforma agraria se sigue inscribiendo la tierra principalmente a nombre del esposo. Las inscripciones conjuntas son muy escasas, entre otras cosas porque un gran número de mujeres rurales carecen de los documentos requeridos para obtener los títulos sobre la tierra (documento de identidad, número de identificación fiscal [CPF], certificado de matrimonio, etc.) (Guivant, 2001). El Censo de la Reforma Agraria de 1996 puso de manifiesto que sólo el 12,6 por ciento de los beneficiarios de la reforma agraria eran mujeres, aunque con una importante variación entre Estados (Barsted, 2002). Esto se debe principalmente a factores socioculturales que afectan a la división de roles en la familia en función del género, factores que se encuentran muy extendidos en las zonas rurales y que están interiorizados por las propias mujeres (Barsted, 2002). Una prueba de ello es que cuando una mujer solicita la

inscripción de una parcela, haciendo constar al marido como dependiente, los funcionarios encargados de la reforma agraria sospechan de la existencia de impedimentos legales o de otra índole que imposibilitan la inscripción a nombre del marido (Guivant, 2001).

Las mujeres han participado activamente en los movimientos agrarios de lucha por el acceso a la tierra. El *Movimento dos Trabalhadores Sem Terra* (Movimiento de los Trabajadores Sin Tierra) es el movimiento de lucha de reforma agraria más importante del Brasil, e incluye la ocupación de tierras. El Movimiento cuenta con mujeres situadas en posiciones de liderazgo tanto a nivel regional como nacional; por ejemplo, nueve de los 21 miembros del Comité Nacional, que es el órgano supremo del Movimiento, son mujeres<sup>9</sup>. También se ha creado un Colectivo Nacional de Género (anteriormente llamado Consejo Nacional de Mujeres Sin Tierra) para promover la perspectiva de género en sus actividades. No obstante, los derechos de la mujer no son una de las demandas en las que el Movimiento pone más énfasis (Guivant, 2001).

## **2.4. África subsahariana**

### 2.4.1. Panorama regional

La Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP) garantiza el derecho a la propiedad sin discriminación alguna (arts. 2º y 14), y exhorta a los Estados a eliminar cualquier forma de discriminación contra la mujer y a proteger los derechos de la mujer (art. 18.3). Por otro lado, a diferencia de otros instrumentos de derechos humanos, la CADHP no declara expresamente la igualdad de los cónyuges durante y después del matrimonio, y hace especial hincapié en la promoción y protección de los "valores tradicionales" africanos reconocidos por la comunidad (arts. 17.3 y 18.2). El Protocolo de los Derechos de la Mujer en África prevé la integración de una perspectiva de género en la legislación nacional (art. 2.1[c]), la igualdad de derechos de los cónyuges dentro del matrimonio, incluso en relación con los bienes (art. 7º), el derecho de la mujer casada de adquirir y administrar libremente sus bienes privativos (art. 7º), la igualdad de derechos en relación con los bienes en caso de divorcio o anulación del matrimonio (art. 8[c]), la igualdad en los derechos hereditarios (art. 21), y el acceso de la mujer a la tierra (art. 15[a]). Aunque el Protocolo entró en vigor en noviembre de 2005, ha sido ratificado por un número relativamente

---

<sup>9</sup> En 2001.

pequeño de Estados (quince en 2001). De los tres países africanos analizados en el presente estudio, únicamente Sudáfrica ha ratificado el Protocolo.

En el África subsahariana, muy pocas mujeres son propietarias de tierras. Por ejemplo, las mujeres poseen el 11 por ciento de la superficie agraria en Benin, el 25 por ciento en el Congo, y el 25 por ciento en la República Unida de Tanzania; en Zimbabwe, las mujeres poseen el 3 por ciento de la superficie agraria del sector de los pequeños agricultores y el 10 por ciento del sector de producción a mayor escala (FAO, 1995a). Además, allí donde las mujeres tienen tierras, sus parcelas son generalmente más pequeñas que las de los hombres: por ejemplo, en Benin el tamaño medio de las propiedades agrarias de las mujeres es de 0,98 hectáreas (frente a 1,76 en el caso de los hombres); de 0,53 hectáreas (frente a 0,73 el caso de los hombres) en la República Unida de Tanzania; y de 1,86 hectáreas (frente a 2,73 el caso de los hombres) en Zimbabwe (FAO, 1995). Este limitado acceso a los recursos naturales trae su causa tanto de factores legales como socioculturales. Los obstáculos legales dimanán del Derecho de familia y sucesorio y de la legislación de los recursos naturales.

Con respecto al primero, algunos países han reforzado los derechos de la mujer aprobando leyes de familia y sucesorias que derogan las normas consuetudinarias discriminatorias y que otorgan iguales derechos al hombre y a la mujer (por ejemplo, la Ley Interestatal de Sucesión de Ghana de 1985; la Ley de Matrimonio de la República Unida de Tanzania de 1971). En Etiopía, el nuevo Código de Familia de 2000 garantiza a los cónyuges los mismos derechos en la administración de la familia (art. 50.1); prevé (con algunas excepciones) la comunidad de bienes en relación con los bienes adquiridos con posterioridad al matrimonio, creando una presunción de ganancialidad sobre los bienes inscritos a nombre de un cónyuge y requiriendo el consentimiento de ambos cónyuges para la enajenación de bienes (arts. 58, 62, 63 y 68); y contempla la administración conjunta de los bienes familiares (art. 66). El Código de Etiopía también aplica la comunidad de bienes a las uniones de hecho con una duración mínima de tres años (art. 102). En Malawi, la Constitución de 1995 garantiza a las mujeres la misma capacidad jurídica que los hombres para contratar, adquirir y mantener los derechos sobre la propiedad, con independencia de su estado civil. En otros casos, sin embargo, siguen perviviendo normas discriminatorias. Por ejemplo, en Lesoto, los bienes familiares son administrados exclusivamente por el marido, y en el caso *Shuping v. Motsoahae*, el Tribunal amparó la



enajenación de un bien común decidida por el esposo sin consultar con su mujer (Ankumah, 1996).

Con respecto a la legislación sobre los recursos naturales, durante mucho tiempo no contuvo ninguna referencia explícita a la cuestión del género. Desde los años 1990, sin embargo, algunos países africanos han introducido expresamente la igualdad de género en la legislación agraria, por ejemplo declarando explícitamente el principio de la igualdad de género en relación con los derechos sobre la tierra, derogando las normas consuetudinarias discriminatorias, mejorando la posición de las viudas en la sucesión intestada, estableciendo una presunción a favor de la comunidad de los bienes familiares, prohibiendo la venta de tierras sin el consentimiento de ambos cónyuges, reforzando los derechos de las divorciadas sobre las tierras familiares y garantizando la representación femenina en los organismos de gestión y ordenación de tierras.

Por ejemplo, la Proclamación de la Tierra de Eritrea de 1994 establece expresamente el principio de no discriminación en relación con los derechos sobre la tierra (arts. 4.4, 6.8 y 11.3), y regula los derechos de la mujer a la tierra en los ámbitos de la herencia (art. 12), el matrimonio (art. 15) y el divorcio (art. 16). A tenor de la Ley de la Tierra de Mozambique de 1997, tanto los hombres como las mujeres pueden tener derecho de uso sobre la tierra del Estado, y las herencias no pueden ser discriminatorias por razón de sexo (arts. 10.1 y 16.1). El Código Rural de Nigeria de 1993 reconoce la "igual vocación" de todos los ciudadanos al acceso a los recursos naturales, sin discriminación alguna por motivos de sexo (art. 4º). En Mali, la legislación que regula el acceso a los terrenos irrigados según el esquema de la Oficina de Níger prohíbe expresamente la discriminación entre hombres y mujeres (Decreto 96-188 de 1996, arts. 20 y 32).

En virtud de la Ley de la Tierra de Uganda de 1998, se expedirán certificados sobre los derechos consuetudinarios existentes sobre la tierra para dejar constancia de todos los intereses que existen en relación con el suelo aparte de la propiedad, incluyendo los derechos de uso tradicionales (de los que disfrutaban normalmente las mujeres en las tierras de sus maridos) (sec. 6.1[e]). Es más, aunque las decisiones sobre la adjudicación de la tierra han de tomarse de conformidad con el Derecho consuetudinario, las decisiones que denieguen a las mujeres el acceso a la propiedad, la ocupación o el uso son nulas y carecen de validez (sec. 28). Disposiciones específicas garantizan la representación de las mujeres en la Comisión Agraria de Uganda (al menos

un miembro, sec. 48.4), en los Consejos Regionales Agrarios (al menos un tercio de los miembros, sec. 58.3) y en los Comités Agrarios de ámbito parroquial (al menos un miembro, sec. 66.2). Aunque para vender, arrendar o donar tierras es necesario el consentimiento del cónyuge (sec. 40), la cláusula que contenía la presunción de copropiedad conyugal, inicialmente incluida en el texto aprobado por el Parlamento, fue excluida de la Ley finalmente publicada por el Presidente.

La Ley de la Tierra de la República Unida de Tanzania de 1998 incluye entre sus principios fundamentales facilitar "una distribución y un acceso a la tierra equitativos para todos los ciudadanos" (secs. 3.1[c], 3.2); declara expresamente –por primera vez en la República Unida de Tanzania– la igualdad de los derechos de los hombres y de las mujeres sobre la tierra. Se presume la copropiedad conyugal de la tierra familiar (sec. 161). El consentimiento de ambos cónyuges es necesario para hipotecar el domicilio conyugal (sec. 112.3), y en caso de incumplimiento por parte del prestatario el prestamista debe informar de ello al cónyuge del prestatario antes de proceder a la venta de la tierra hipotecada (sec. 131.3[d]). Además, debe garantizarse un "justo equilibrio" entre hombres y mujeres en el nombramiento de los cargos del Consejo Consultivo Nacional Agrario (sec. 17). De forma similar, la Ley de la Tierra de la Aldea de 1999 prohíbe la discriminación de la mujer basada en la aplicación de las normas consuetudinarias (sec. 20.2), y cuando el consejo de un pueblo decide sobre la aplicación de un derecho de ocupación (sec. 23). También prevé la participación de la mujer en las instituciones de resolución de litigios y administración de tierras.

Como esta legislación no ha sido aprobada sino muy recientemente, o está todavía en fase de aprobación, sería prematuro valorar su impacto efectivo en los derechos de la mujer sobre la tierra. En algunos casos, la falta de recursos restringe severamente la aplicación de la legislación aprobada (es el caso de la Ley de la Tierra de Uganda). Otras leyes agrarias recientes carecen de disposiciones referidas al género. Por ejemplo, la Ley 98-750 (1998) de Costa de Marfil declara que "toda persona" puede acceder a la tierra, pero no hace referencia al género.

A diferencia de lo que ocurre en Latinoamérica, por lo general la propiedad de la tierra en el África subsahariana no está fuertemente concentrada. No obstante, existen importantes excepciones, habiéndose aprobado distintos programas de redistribución en algunos países, como Zimbabwe, Namibia y Sudáfrica. Los derechos de la mujer en el marco de los programas

sudafricanos se analizan más adelante (sec. 2.4.4). La legislación relativa a los recursos naturales distintos de la tierra no se refiere, por lo general, a la cuestión del género, aunque hay algunas excepciones (por ejemplo, la legislación de aguas de Sudáfrica).

Las decisiones judiciales también han jugado un papel importante a la hora de determinar los derechos de las mujeres a los recursos naturales. En el lado positivo, algunas normas discriminatorias han sido invalidadas por la aplicación de los criterios constitucionales. En Nigeria, siguiendo una jurisprudencia modificadora de las normas consuetudinarias discriminatorias<sup>10</sup>, la División Enugu del Tribunal de Apelación invalidó normas consuetudinarias que únicamente permitían heredar a los familiares varones (*Mojekwu v. Mojekwu*, 1997, 7 NWLR 283), mientras que el Tribunal Supremo invalidó normas consuetudinarias que condicionaban la herencia de las hijas a su compromiso de permanecer solteras (*Moujekwu v. Ejikeme*, 2000, 5 NWLR 402; ambos casos se citan en CRLP, 2001). En la República Unida de Tanzania, el Tribunal Supremo invalidó normas consuetudinarias que prohibían a las mujeres vender tierras (caso *Pastory*, véase más adelante el Recuadro 1). En los casos *Pastory* y *Ejikeme*, los Tribunales se refirieron expresamente a la CEDCM.

Por el contrario, el Tribunal Supremo de Zimbabwe ha seguido tradicionalmente una interpretación rígida y discriminatoria del Derecho consuetudinario, aplicable en zonas comunales. En el caso *Jenah v. Nyemba* (SC 4/86), el Tribunal Supremo dictaminó: "para las leyes y costumbres africanas, los bienes adquiridos constante matrimonio son propiedad del esposo, tanto si han sido adquiridos por él como por su esposa" (citado en Gopal y Salim, 1998, pág. 7). Basándose en una disposición constitucional que excluye el Derecho de sucesiones y el Derecho consuetudinario del principio de no discriminación, el Tribunal amparó recientemente una norma consuetudinaria que excluye a la mujer de la sucesión intestada, concediéndole la condición de heredero al

---

<sup>10</sup> En el caso *Rasaki Yinusa v. Adesubokun* (1972, SC 27/70), se permitió a los musulmanes disponer libremente de sus bienes por testamento sin someterse a las restricciones del Derecho consuetudinario. En el caso *Abibatu Folarin v. Flora Cole* (1986, 2 NWLR 369), se reconoció el derecho de una hija a suceder a su padre como cabeza de familia en ausencia de hijos varones (casos citados en Ejidike, 1999). Por el contrario, en el caso *Onwuchekwe v. Onwuchekwe* (1991, SNWLR 197), el Tribunal de Apelación se negó a rechazar una costumbre en virtud de la cual una esposa es propiedad, junto con sus bienes, de su marido (caso citado en COHRE, 2004).

segundo hijo en lugar de a la primera hija, por razones de género (Magaya *v.* Magaya, 1998, SC 210/98, comentado en Coldham, 1999).

El régimen consuetudinario de tenencia de tierra sigue estando muy extendido en África incluso allí donde la propiedad de la tierra está formalmente nacionalizada o privatizada. Las normas consuetudinarias son extremadamente diversas. Mientras que, por tradición, la tierra pertenece al linaje y el acceso está normalmente condicionado por la pertenencia al grupo y por el estatus social, el régimen de tenencia consuetudinario engloba institutos muy distintos, desde la propiedad común (normalmente en tierras de pasto y bosques) a la explotación familiar en terrenos asignados por el jefe del grupo (principalmente en caso de tierra cultivable). Allí donde la tierra es asignada a las familias, los derechos de las familias varían de un lugar a otro. Normalmente están condicionados al uso continuado del terreno y normalmente se pueden transmitir por herencia, pero no se pueden vender (especialmente a los forasteros), aunque determinadas transacciones están generalmente permitidas (regalos, préstamos, etc.) y en algunos sistemas sí se permite la compraventa de tierras. En África predominan los sistemas patrilineales, en los que los derechos de las mujeres sobre la tierra se limitan, principalmente, para evitar la pérdida de tierras familiares cuando la mujer se casa y sale de la familia. Los derechos sobre las tierras cultivables se otorgan normalmente a los jefes de familia varones, en tanto que las mujeres disfrutan de derechos "derivados", como ciertos derechos de cultivo obtenidos por su relación con los familiares masculinos (maridos y parientes varones). Con frecuencia, los terrenos cultivados por las mujeres (principalmente cultivos destinados a la alimentación) son menos fértiles que los cultivados por los hombres (principalmente cultivos destinados a la venta). Además, los derechos hereditarios de las mujeres se ven severamente limitados, no sólo en los sistemas patrilineales (en los que la propiedad se transmite por línea masculina, con exclusión de las mujeres), sino también en los sistemas matrilineales (en los que aunque la propiedad se transmite por línea materna y las mujeres tienen mayores derechos que bajo el sistema patrilineal, el control de la tierra normalmente está en manos de los familiares varones). No obstante, como tradicionalmente la propiedad de la tierra se identifica con el linaje, estrictamente hablando ni los hombres ni las mujeres pueden "heredar" la tierra; ambos tienen derechos de uso, aunque los derechos de las mujeres son más débiles que los de los hombres, puesto que se derivan y dependen de éstos (Gluckman, 1969; Bruce, 1993; Lastarria-Cornhiel, 1997; Kevane y Gray, 1999b).

Con la presión demográfica, los cambios culturales (por ejemplo, la propagación del Islam) y la comercialización e intensificación agrícola, muchos sistemas consuetudinarios han evolucionado hacia una mayor individualización. El control familiar sobre la tierra se ha debilitado y el contenido de los derechos que recaen sobre los jefes de familia varones se ha ampliado, de forma que cada vez es más frecuente su venta o transmisión hereditaria. En este contexto, los derechos secundarios de las mujeres han ido erosionándose, mientras que la razón misma de la limitación de estos derechos (retener la tierra bajo el control de la familia) se ha desvanecido. Este proceso de individualización de la tenencia y erosión de los derechos de la mujer se ha visto acelerado en algunos casos por los programas de inscripción y titulación (Lastarria-Cornhiel, 1997; Kevane y Gray, 1999b).

Por otra parte, en virtud del Derecho consuetudinario, las mujeres disfrutan de importantes derechos sobre los recursos naturales. Por ejemplo, los derechos de las mujeres sobre los árboles suelen incluir el derecho a recoger fruta y madera de los árboles plantados en los campos de los hombres o en zonas comunes controladas por hombres (por ejemplo, Rocheleau y Edmunds, 1997, sobre los Luo de Kenya).

La epidemia del HIV/SIDA está devastando el continente africano, especialmente los países del Sur de África. Además de su trágico peaje de muertes, la epidemia está teniendo un grave impacto económico en los países más afectados. Por ejemplo, la epidemia del HIV/SIDA incide en la productividad al reducirse la mano de obra disponible e incrementarse los gastos sanitarios. El HIV/SIDA también tiene un fuerte impacto en los derechos de las mujeres sobre la tierra. La realidad nos muestra casos en los que las mujeres se han tenido que ocupar del cultivo de la tierra tras la muerte de un marido/padre. Pero las mujeres raramente heredan la tierra en virtud del Derecho consuetudinario y se ven privadas de acceder a las tierras de sus maridos si no tienen hijos. Por otro lado, los huérfanos pueden ser demasiado jóvenes para heredar. Por todo ello la tierra termina siendo administrada en fideicomiso por tíos y otros parientes masculinos, siendo heredada por los hijos cuando alcanzan la edad requerida. Sin embargo, hay informes que muestran que los tíos aprovechan para dejar a los huérfanos fuera de la herencia, explotando a veces el estigma vinculado al HIV/SIDA (Drimie, 2002). Mientras que algunas leyes recientes han dado pasos para proteger los derechos de las viudas y los huérfanos (por ejemplo, la Ley de Proclamación de la Tierra de Eritrea de 1994 y la Ley de la Tierra de la República Unida de Tanzania de 1999), en la mayoría de países la legislación vigente no responde adecuadamente a estos nuevos retos.

#### 2.4.2. Kenya

Las leyes de Kenya sobre la propiedad no son discriminatorias por motivos de sexo/género. Es más, a tenor de la Ley de Contratos, las mujeres tienen capacidad contractual para adquirir y administrar bienes. El Derecho de familia varía en función de la pertenencia religiosa (Ley de Matrimonio; Ley Mahometana de Matrimonio, Divorcio y Herencia; Ley Hindú de Matrimonio y Divorcio; Ley Cristiana Africana de Matrimonio y Divorcio; los matrimonios consuetudinarios se reconocen en la sección 37 de la Ley de Matrimonio)<sup>11</sup>. No obstante, las disposiciones relativas a los bienes de la mujer se contienen en las Leyes de Propiedad de la Mujer Casada de 1870 y 1884, dos normas inglesas que ahora son de general aplicación (I. v. I., [1974] EA 278). En virtud de dichas Leyes, la mujer casada tiene derecho a poseer bienes, y puede demandar a su marido para proteger sus derechos. La jurisprudencia recaída al amparo de esta legislación establece que, en caso de división de los bienes familiares, la mujer tiene derecho a la mitad de los bienes familiares que se demuestre que pertenecen al matrimonio (Walsh, 2005). Aunque esta legislación debería aplicarse también a los matrimonios consuetudinarios, en la práctica no se respeta casi nunca, debido a que las mujeres no son conscientes de sus derechos, por lo que suelen terminar con mucho menos de la mitad de los bienes familiares (Walsh, 2005).

En virtud de la Ley de Sucesión de 1972 (vigente desde 1981), los hijos y las hijas tienen los mismos derechos sucesorios, y las viudas gozan de un derecho vitalicio (es decir, un usufructo) en la sucesión intestada (derecho que las mujeres, a diferencia de los hombres, pierden si vuelven a casarse). No obstante, la herencia de tierras agrícolas, cultivos y ganado sigue rigiéndose por el Derecho consuetudinario (sec. 33), conforme al cual las viudas y las hijas normalmente no pueden heredar los bienes familiares (Gopal y Salim, 1998; Mackenzie, 1998). Aunque esta norma debería aplicarse únicamente en algunas zonas "acotadas", la mala interpretación de la Ley, muy frecuente, ha hecho que muchos jueces hayan aplicado esta excepción en todas las tierras agrícolas, y no sólo en las zonas "acotadas" (Walsh, 2005). En 1990 una enmienda eximió a los musulmanes de la aplicación de la Ley, y permitió que aplicaran las leyes de sucesión islámicas (Walsh, 2005). En las zonas rurales, está muy extendida la práctica de que los padres dejen la tierra a sus hijos, esperando que las hijas sean mantenidas por

---

<sup>11</sup> Según la Sección 82 de la Constitución de Kenia, el principio de igualdad entre hombres y mujeres no se aplica al Derecho de familia.

sus maridos; dicha práctica fue amparada por los Tribunales en el caso Njeru Kamanga (Caso Sucesorio N° 93 de 1991, no publicado, citado en CRLP, 1997). Un proyecto de Constitución en el que se declaraba, entre otras cosas, que las mujeres tenían los mismos derechos que los hombres a heredar la tierra, fue recientemente rechazado en un referéndum nacional.

Los regímenes de tenencia de la tierra en Kenya comprenden la propiedad privada individual, la propiedad privada colectiva, la propiedad del Estado y la tierra en fideicomiso. Con respecto a la propiedad privada, muy raramente las mujeres son titulares de la tierra. Los estudios de Kajiado, Kisumu, Mombasa y Muranga demuestran que la mayoría de las mujeres carece de tierras (Gopal y Salim, 1998).

Una considerable cantidad de leyes rige la tierra en fideicomiso, que supone cerca del 90 por ciento de la superficie total. En estas zonas, la titularidad de la tierra corresponde a los consejos de distritos, que deben dar efectividad a los derechos sobre la tierra existentes en virtud del Derecho consuetudinario (aunque también pueden adjudicar tierras a personas no residentes y sin título consuetudinario) (Constitución, Secs. 115–120; Ley de la Tierra en Fideicomiso de 1963). Además, una reforma de la tenencia de la tierra para convertir los derechos de tenencia consuetudinarios en propiedades registradas fue aprobada por la autoridad colonial y continuada por el gobierno posterior a la independencia (Plan Swynnerton de 1954; Ley de Inscripción de Tierras de 1963; Ley de Adjudicación de Tierras de 1968). A tenor de estas leyes, la tierra se ha titulado e inscrito de forma sistemática (es decir, no por solicitud de los colonos) en tres fases: adjudicación, es decir constatación de los derechos consuetudinarios existentes sobre la tierra; consolidación, es decir, agregación de propiedades fragmentadas (los colonos se intercambiaban terrenos dispersos por otros contiguos); e inscripción, es decir inscripción de los títulos sobre los terrenos consolidados, que se convertían finalmente en propiedades. Con respecto a las tierras de pastos, la Ley de la Tierra (Grupos Representantes) de 1968 permite la inscripción de propiedades colectivas (a favor de familias y "tribus") a través de la creación de "ranchos colectivos"; no obstante muchos fueron posteriormente divididos. El Plan Swynnerton sigue todavía pendiente de aplicación.

Estas normas no discriminan formalmente a la mujer. Por ejemplo, la Ley de Inscripción de Tierras no excluye a las mujeres de entre los posibles propietarios de tierras, y utiliza palabras neutras como "titulares de derechos". Sin embargo, la reforma de la tenencia de la tierra ha afectado a

los derechos de la mujer sobre la tierra. La reforma tuvo lugar en un contexto en el que el Derecho consuetudinario estaba evolucionando hacia una creciente individualización, erosionando los derechos consuetudinarios de la mujer sobre la tierra<sup>12</sup>. En estas circunstancias, la ejecución del programa de inscripción, llevado a cabo en un periodo en el que la cuestión del género no estaba en la agenda del desarrollo, aceleró el proceso de individualización y recortó aún más los derechos de la mujer sobre la tierra. Primero, los comités de adjudicación de tierras estaban fundamentalmente formados por hombres; en Luoland, por ejemplo, todos los miembros del comité de adjudicación eran hombres (Shipton, 1988). Es más, aunque todos los derechos, incluyendo los consuetudinarios, tenían que ser inscritos durante la fase de adjudicación (Ley de Adjudicación de Tierras, sec. 23), los comités de adjudicación carecían de los medios y del tiempo necesario para ello. La inscripción se hizo normalmente a nombre de los jefes de familia varones, socavando así los derechos secundarios no inscritos de las mujeres. En Kanyamkago, por ejemplo, sólo el 7 por ciento de los terrenos se inscribieron a nombre de mujeres, ya sea como propietarias exclusivas o como copropietarias, y únicamente el 4 por ciento se inscribió a nombre de mujeres como propietarias exclusivas (Shipton, 1988). La falta de inscripción de los derechos de las mujeres se encuentra también documentada en el caso de los Kikuyu (Mackenzie, 1998) y los Masai (Galaty, 1994).

Aunque algunas sentencias han protegido a titulares de derechos no inscritos dando efecto o creando fideicomisos (por ejemplo, *Muguthu v. Muguthu*, HCCC N° 377/1968<sup>13</sup>), la interpretación predominante en la jurisprudencia es que la inscripción extingue todos los derechos no inscritos (por ejemplo,

---

<sup>12</sup> Por ejemplo, en el Distrito Murang'a, donde se aplicaba el régimen de tenencia de tierra Kikuyu (*ng'undu*), tradicionalmente se atribuía la tierra al *mbari* (sub-clan), que adjudicaba parcelas a los jefes de familia; las mujeres tenían derechos de usufructo y estaban excluidas de la herencia. A principios del siglo XX, se puso en marcha un proceso de individualización, y los *mbari* fueron perdiendo progresivamente el control de la tierra. Cuando se permitió la venta de tierras, los hombres, más ricos, adquirieron tierras a título individual. Además, cuando los hombres y las mujeres que competían por la tierra invocaban distintas interpretaciones de las "costumbres", solía prevalecer la interpretación de los hombres, ya que las autoridades coloniales consideraban a los hombres ancianos como los intérpretes de la "tradición". Este proceso derivó en una erosión de los derechos secundarios de las mujeres sobre la tierra (Mackenzie, 1998).

<sup>13</sup> Este mecanismo corrector es posible por el hecho de que la sección 126 de la Ley de Inscripción de Tierras declara que no debe hacerse constar en el Registro "los datos de los fideicomisos" existentes en el momento de la inscripción.



Obiero *v.* Opiyo, [1972] EA 227 y Esiroyo *v.* Esiroyo, [1973] EA 388<sup>14</sup>). El efecto negativo de la inscripción para los titulares de derechos secundarios se vio agravado por la prohibición de rectificar judicialmente la primera inscripción por motivos de fraude o error (Ley de Inscripción de Tierras, sec. 143.1). Además, la sección 144.1(b), que concede una indemnización a las personas perjudicadas por errores u omisiones en la inscripción que no puedan ser rectificadas, excluye expresamente los errores y omisiones de la primera inscripción<sup>15</sup>.

Es más, en algunas áreas la consolidación de propiedades fragmentadas operada por la reforma de la tenencia de la tierra recortó el relativamente independiente control que las mujeres ejercían sobre los terrenos familiares dispersados que cultivaban (Fleuret, 1988).

Por otra parte, algunas mujeres ganaron con el proceso de inscripción. Por ejemplo, las viudas a veces inscribieron la tierra a su nombre, en lugar de devolverla a la familia de su marido fallecido como prescribía el Derecho consuetudinario (Shipton, 1988). Además, se ha demostrado que los derechos consuetudinarios secundarios de las mujeres (por ejemplo, el acceso a los campos de los hombres para coger el fruto de los árboles y apacentar al ganado) se siguen reconociendo de facto (Rocheleau y Edmunds, 1997). Por otro lado, el establecimiento de un mercado neutral permitió a la mujer adquirir tierras desde una situación (formalmente) igual a la del hombre, superando las restricciones consuetudinarias que constreñían los derechos de la mujer sobre la tierra. De hecho, hay casos documentados de mujeres que pudieron adquirir tierras, tanto a título individual como en grupo, e inscribirlas a su nombre (Fleuret, 1988; Mackenzie, 1993 y 1998; Rocheleau y Edmunds, 1997). No obstante, el limitado acceso de la mujer al capital (crédito, empleo regulado, etc.), restringe su posibilidad de acceder a la propiedad de la tierra (Mackenzie, 1993 y 1998).

La actuación de las Juntas de Control de Tierras también incide sobre los derechos agrarios de la mujer. A tenor de la Ley de Control de Tierras de

---

<sup>14</sup> La mayoría de estos casos se refiere al efecto de la inscripción de la tierra a nombre del jefe de familia en los derechos secundarios de los niños (y alguno trata de litigios entre viudas e hijos). No obstante, los principios sentados en ellos también son de aplicación para otros titulares de derechos secundarios, como las mujeres.

<sup>15</sup> La razón de ser de estas normas era esencialmente política, ya que su objetivo era perjudicar a los rebeldes Mau-Mau, que estaban ausentes cuando empezó el proceso de inscripción, y recompensar a los leales al gobierno (Coldham, 1978b).

1967, las compraventas de tierras requieren la aprobación de la Junta de Control de Tierras, que decide en base a criterios económicos y sociales (por ejemplo, evitar una excesiva división antieconómica y paliar la carencia de tierras, respectivamente). Por otro lado, la Constitución establece que el principio de no discriminación en la actuación de las autoridades públicas no es aplicable a la actividad de las Juntas de Control de Tierras (Sec. 82.6[b]). En cuanto a la composición de las Juntas, más de la mitad de los miembros de la Junta deben ser "propietarios u ocupantes de tierras agrícolas de la provincia" (Ley de Control de Tierras, Programa, art. 1°); habida cuenta de la escasa proporción de tierra poseída u ocupada por mujeres, esta disposición puede constituir una discriminación indirecta. Además, durante mucho tiempo no se exigió específicamente que en las Juntas hubiera representación femenina. Recientemente, el Ministerio de la Tierra ha reconstituido las Juntas de la Tierra para que incluyan un tercio de mujeres (Walsh, 2005).

Por otro lado, las Juntas de Control de Tierras han protegido en muchos casos los derechos de la mujer sobre la tierra, por ejemplo dando audiencia a la esposa antes de aprobar la transmisión de tierras y rechazando la aprobación de transacciones que ignoraban intereses sobre la tierra no inscritos. Este mecanismo redujo los efectos negativos de la imposibilidad de impugnar por error o fraude la primera inscripción recogida en la sección 143(1) de la Ley de Inscripción de Tierras. Sin embargo, esta práctica es seguida en pocas Juntas de Control de Tierras (Walsh, 2005). También se han documentado casos de hombres que han sobornado a los miembros de la Junta, que han llevado a falsas "esposas" ante la Junta para consentir transmisiones de tierras y que han amenazado a sus mujeres con agredirlas o desahuciarlas si no prestaban su consentimiento (Walsh, 2005). Y muchas transacciones se llevan a cabo incluso cuando la Junta de Control de Tierras no da su aprobación (Coldham 1978a; Gopal y Salim, 1998).

En Kenya, los derechos sobre la tierra de muchas mujeres rurales están muy limitados. El alcance de dichos derechos viene determinado por el juego entre la ley y la costumbre. Las normas consuetudinarias son invocadas por las mujeres para impugnar las inscripciones que benefician exclusivamente a los hombres, y por los hombres para recortar los derechos adquiridos por las mujeres al amparo de las leyes escritas que

regulan la herencia (Mackenzie, 1993)<sup>16</sup>. Walsh (2005) aporta numerosos ejemplos de violaciones de los derechos de la mujer a la tierra, incluyendo costumbres sucesorias que discriminan a las hijas; restricciones al acceso de la mujer a la tierra después de la separación o el divorcio; y usos consuetudinarios tales como la "herencia de esposa" y la "limpieza" (refiriéndose a la unión a largo plazo o a la relación sexual puntual, respectivamente, entre la viuda y un pariente masculino del fallecido, como condición para que la viuda tenga un acceso continuado a la tierra).

Los derechos sobre el agua están relacionados con la tenencia de la tierra. A tenor de la sección 27(a) de la Ley de Inscripción de Tierras, la inscripción atribuye al titular no sólo la "absoluta propiedad de la tierra", sino también los "derechos accesorios a la misma", incluyendo los derechos de acceso a los acuíferos. A tenor de la Ley de Aguas, la propiedad del agua corresponde al Estado, y los individuos únicamente pueden disfrutar de derechos de usufructo a través del oportuno permiso expedido por el Ministerio competente. Sin embargo, normalmente son los propietarios de tierras los que solicitan los permisos para poder regar, y algunos usos domésticos de propietarios ribereños no requieren permiso. Por consiguiente, la desigualdad en la distribución de la tierra se traduce en desigualdad en los derechos de acceso a los acuíferos (Torori *et al.*, 1996).

En virtud del Derecho consuetudinario, aunque las mujeres normalmente no pueden plantar árboles (por ejemplo, entre los Luo), tienen otros derechos

---

<sup>16</sup> Un ejemplo interesante de cómo las mujeres utilizan el Derecho consuetudinario para proteger su acceso a los recursos naturales es la institución de la "mujer marido", por la cual una viuda sin descendientes se casa con una mujer más joven, y su mujer y los hijos de su mujer se convierten en sus herederos. Esta institución se usaba frecuentemente por viudas ricas para proteger su derecho de acceso a la tierra de su marido fallecido frente a los familiares de su esposo, ya que permitía entregar a la esposa más joven parte de la tierra como dote y dotar de herederos a la "mujer marido". Actualmente, esta práctica ya no es muy común, aunque siguen dándose algunos casos (Mackenzie, 1993 y 1998). En el mes de marzo de 2002, una mujer Kikuyu (D<sup>a</sup> Grace Wanjiru Ngundu) demandó a los familiares varones de su difunto "mujer marido", que habían intentado desahuciarla de la tierra que pertenecía a ésta; el caso Ngundu's, pendiente ante los Tribunales, se resolverá según el Derecho consuetudinario (Página web de la BBC, 11 de marzo de 2002). Prácticas semejantes se han documentado en otras partes de África (Kevane y Gray, 1999b, y, en Nigeria, Ejidike, 1999); en Nigeria, un matrimonio entre mujeres fue declarado nulo por ser contrario a la ley natural, la equidad y las buenas costumbres en el caso Meribe *v.* Egwu (1976 1 All NLR 266, citado en Ejidike, 1999).

adquiridos sobre los árboles (por ejemplo, el derecho de recoger leña y frutas de las tierras comunales y de los hombres). Estos derechos varían mucho en función de la edad (las mujeres más viejas tienen normalmente mayores derechos sobre los árboles) y, en las familias polígamas, del orden de matrimonio. Por ejemplo, entre los Luo del Distrito de Siaya, aunque los cítricos son propiedad de los hombres, los frutos pertenecen a la primera esposa. No obstante, los derechos consuetudinarios de la mujer al acceso y recolecta en las tierras comunes están siendo erosionados por los procesos de comercialización agraria, que conllevan la privatización de las tierras comunales en beneficio de los jefes de familia varones (Rocheleau y Edmunds, 1997).

#### 2.4.3. Burkina Faso

El Derecho de familia y de sucesiones se recoge en el Código de las Personas y la Familia de 1990. Salvo algunas importantes excepciones, está inspirado en el modelo occidental de familia (y en la posición de la mujer dentro del mismo). Así, el artículo 234 prohíbe el levirato (esto es, el matrimonio forzoso de la viuda con el heredero de su marido fallecido). Una importante excepción al modelo occidental es la legalización de la poligamia, que fue prohibida en un primer anteproyecto del Código, pero que fue posteriormente autorizada debido a la fuerte presión popular (Cavin, 1998). El régimen matrimonial es el de comunidad de bienes en el caso de la monogamia, y el de separación de bienes en el caso de la poligamia (art. 309). La discriminación basada en el sexo dentro del matrimonio está prohibida por el Artículo 23 de la Constitución.

El cónyuge superviviente hace parte de los herederos *ab intestato*, y tiene derecho a una cuota variable en función de la existencia o no de descendientes (Arts. 742–744). En caso de poligamia, se aplica la misma norma, y las esposas supervivientes se reparten la cuota viudal (Art. 745). Los hijos e hijas heredan sin discriminación alguna basada en el sexo o en el origen de la filiación (Art. 733). Sin embargo es frecuente que las hijas renuncien "voluntariamente" a sus derechos hereditarios legítimos a la tierra y al ganado a favor de sus hermanos, de quienes frecuentemente dependen (Puget, 1999).

En cuanto a las leyes generales de la propiedad, el Artículo 15 de la Constitución, que garantiza el derecho de propiedad, no establece ninguna discriminación en función del sexo/género. Las normas del Código Civil relativas a la propiedad (arts. 544 ss.) son neutras en materia de género.

Burkina Faso ha pasado por distintas reformas agrarias durante las últimas dos décadas (1984, 1991, y 1996). A tenor de la Ley N° 014/96/ADP de 1996, la propiedad de la tierra corresponde al Estado (arts. 2°-4°), pero puede ser transmitida a personas particulares (art. 5°). En virtud de esta Ley, los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos sobre la tierra. La tierra de dominio público es adjudicada a personas físicas sin distinción alguna basada en motivos de sexo o estado civil (art. 62). El artículo 68, relativo a la enajenación de tierras a favor de personas particulares, no establece expresamente el principio de no discriminación, pero es neutra en materia de género. En el ámbito rural, la tierra es administrada por las *commissions villageoises de gestion des terroirs* elegidas o nombradas *suiivant les réalités historiques, sociales et culturelles* (art. 46); los informes indican que estas instituciones locales están, en la práctica, dominadas por una élite de varones (Engberg-Pederson, 1995; Pander, 2000; Ki-Zerbo, 2004). La Ley de 1996 también contiene normas neutras en materia de género sobre los derechos de propiedad en general y los recursos acuíferos.

El Código Forestal de 1997 contiene disposiciones que no hacen especial referencia al género. En él se reconocen los derechos consuetudinarios de "uso doméstico" en los bosques públicos (por lo general, recogida de frutas y de leña por parte de las mujeres) (arts. 55 ss.).

Así pues, la legislación no discrimina formalmente a la mujer. En las áreas rurales, sin embargo, lo que normalmente se aplica es el Derecho consuetudinario. A continuación examinaremos brevemente las normas consuetudinarias de los Mohos, el principal grupo étnico de Burkina Faso. De conformidad con el Derecho consuetudinario, la propiedad de la tierra pertenece a los ancestros. La tierra es asignada por el "jefe de la tierra" (*chef de terre*), que es el intermediario entre los ancestros y los vivos. Sólo los hombres pueden ocupar este puesto. Las mujeres no tienen derechos directos sobre la tierra, sino que acceden a la tierra a través de sus maridos y parientes varones. Todo hombre tiene la obligación de casarse y de adjudicarle a su esposa una porción de terreno para que desarrolle sus propias actividades agrarias. Las mujeres controlan los cultivos que trabajan (aunque éstos deben utilizarse para subvenir a las necesidades alimenticias de la familia) y una parte de los cultivos trabajados por ellas en los campos de sus maridos. Una viuda puede regresar a su familia de origen, donde le será adjudicada una porción de tierra; casarse con un hermano más joven de su marido fallecido (levirato); o permanecer como viuda en su familia política. En los dos últimos casos, la viuda mantiene su acceso a las tierras de la familia de su marido. El grado de libertad de la mujer para elegir el levirato

varía, yendo desde un matrimonio casi forzoso en algunos grupos a una considerable libertad de elección en otros; en las áreas urbanas, cada vez son más las mujeres que se niegan a casarse. El levirato está formalmente prohibido por la ley (Código de las Personas y la Familia, art. 234). Las mujeres divorciadas deben volver a casarse, para tener acceso a la tierra de su nuevo marido, y su familia de origen puede adjudicarle tierras de forma temporal. Además, las mujeres pueden tomar prestadas tierras de personas ajenas a la familia, aunque su tenencia no es segura y sus derechos de uso son limitados (por ejemplo, no pueden plantar árboles). Las mujeres (esposas o hijas) normalmente no heredan la tierra, aunque en algunas regiones disfrutaban de amplios derechos hereditarios. Incluso las mujeres musulmanas, quienes bajo la Ley de la Sharia generalmente tienen derecho a la mitad de lo que le correspondería a los hombres, tienden a ceder sus derechos a favor de sus hermanos. La presión demográfica y la creciente escasez de tierras están debilitando aún más los derechos de la mujer sobre la tierra: por ejemplo, hay casos documentados de maridos que no adjudican parcelas a sus esposas porque no poseen tierra suficiente (Cavin, 1998; Kevane y Gray, 1999a; Pander, 2000).

Los estudios de campo sugieren que algunos programas públicos de riego han dado lugar a readjudicaciones de los derechos sobre la tierra y el agua que han perjudicado a las mujeres. En la Provincia Comoé, por ejemplo, mientras los hombres tenían el control de las tierras altas, donde cultivaban cacahuets y algodón, las mujeres tenían derechos de uso en los *bas-fonds* (zonas bajas), donde cultivaban arroz. Aunque los jefes de la tierra eran hombres, las autoridades de la tierra y el agua en los *bas-fonds* solían ser mujeres. En este contexto, se puso en marcha un proyecto de mejora de la infraestructura del agua (*Opération Riz*, 1979–1993) al amparo de la Ley 29 de 1963, que autorizaba al gobierno a expropiar los derechos sobre los recursos existentes y a readjudicar derechos de tenencia vitalicios sobre los recursos mejorados. En las primeras etapas de su aplicación, el proyecto sólo tuvo en cuenta a los jefes varones y se basó en una interpretación del Derecho consuetudinario favorable a los hombres. Después de la construcción de las infraestructuras, los terrenos mejorados de los *bas-fonds* (y sus derechos de agua anexos) fueron adjudicados a los jefes de familia (varones), ignorando los preexistentes derechos de las mujeres. En las siguientes fases del proyecto, esta discriminación fue subsanada: las mujeres participaron en el

proceso de toma de decisiones y obtuvieron derechos sobre la tierra y el agua (Van Koppen, 1998; véanse también Kevane y Gray, 1999a; Pander, 2000)<sup>17</sup>.

#### 2.4.4. Sudáfrica

Las disposiciones del Derecho de familia relativas a la propiedad fueron modificadas en los años 1980 y 1990 para mejorar la posición de la mujer. Durante siglos, el Derecho común de raíz romana y holandesa atribuía al esposo una "autoridad marital", por la cual era él exclusivamente el que administraba los bienes familiares y también, en defecto de disposición en contrario recogida en el contrato prematrimonial, los bienes privativos de la esposa. La autoridad marital fue restringiéndose progresivamente por las leyes (como la Ley de Asuntos Matrimoniales de 1953). De conformidad con la Ley de la Propiedad Matrimonial de 1984, los cónyuges podían elegir el régimen matrimonial que preferían (comunidad de bienes; separación de bienes; comunidad parcial; o régimen de participación, por el cual durante el matrimonio los bienes pertenecen privativamente a cada uno de los cónyuges, quienes se reparten las ganancias al finalizar el matrimonio); en defecto de elección expresa, regirá el régimen de comunidad de bienes. Bajo este régimen, los cónyuges tienen los mismos derechos de propiedad y administración de los bienes comunes; la autoridad marital es abolida. La Ley de la Cuarta Enmienda de la Ley General de 1993 derogó las normas que aún quedaban sobre autoridad marital<sup>18</sup>.

Las mujeres casadas según el Derecho consuetudinario han sufrido discriminación durante mucho tiempo. A tenor de la sección 11(3) de la Ley de Administración de la Población Negra, las mujeres casadas bajo estas normas eran consideradas como menores de edad y estaban sujetas a la tutela de sus maridos. Esta norma fue derogada por la Ley de Reconocimiento de los Matrimonios Consuetudinarios de 1998, que otorgaba a las esposas casadas según el Derecho consuetudinario "pleno estatus y capacidad jurídica, incluyendo la capacidad para adquirir bienes y disponer de ellos, contratar y litigar" (sec. 6). Los matrimonios consuetudinarios contraídos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley se regirán por el régimen de

---

<sup>17</sup> Un proceso similar de erosión de los derechos de la mujer en el marco de un programa de riego ha sido documentado en Gambia por Dey (1981) y Kevane y Gray (1999b).

<sup>18</sup> La Ley de la Propiedad Matrimonial de 1984 sólo se aplicaba a los matrimonios contraídos con posterioridad al año 1984; la Ley de Enmienda de 1993 extendió su aplicación a todos los matrimonios (sec. 29).

comunidad de bienes, salvo que los cónyuges hayan decidido otra cosa (mientras que los matrimonios ya existentes siguen rigiéndose por las normas consuetudinarias) (sec. 7).

La legislación sucesoria (Ley de Mantenimiento del Cónyuge Supérstite de 1990 y Ley de Sucesión Intestada de 1987) reconoce los derechos hereditarios de las mujeres. Sin embargo, la sección 23 de la Ley de Administración de la Población Negra disponía que la herencia de los bienes pertenecientes a una persona de color se rigiera por el Derecho consuetudinario. El Derecho consuetudinario y las normas promulgadas en base al Derecho consuetudinario restringían gravemente los derechos sucesorios de las mujeres al atribuir la condición de heredero al hijo mayor (principio de primogenitura). Un primer recurso de inconstitucionalidad contra dichas normas fue rechazado en el caso *Mthembu v. Letsela* y otro<sup>19</sup>. Sin embargo, más recientemente, en el caso *Bhe v. Magistrate, Khayelitsha* y otros, el Tribunal Constitucional declaró que dichas normas eran discriminatorias y por tanto anticonstitucionales. Al dejar sin efecto la sección 23 de la Ley de Administración de la Población Negra y otras leyes y costumbres relacionadas con ella, el Tribunal declaró aplicable la Ley de Sucesión Intestada – conjunto de reformas legislativas pendientes de aprobación por el Parlamento<sup>20</sup>. La Ley de Promoción de la Igualdad y de Prevención de la Discriminación Injusta de 2000 prohíbe aquellas normas y prácticas que discriminen injustamente a la mujer en la herencia de los bienes familiares, así como, más generalmente, toda "práctica tradicional, consuetudinaria o religiosa, que dañe la dignidad de la mujer y socave la igualdad entre hombres y mujeres" (secs. 6 y 8[c] y 8[d]).

La legislación agraria sudafricana se caracteriza por la tradición del Derecho común de raíz romana y holandesa, por la herencia del apartheid y por los esfuerzos de reforma posteriores a la abolición del apartheid. Las secciones 6 y 8(e) de la Ley de Promoción de la Igualdad y de Prevención de la Discriminación Injusta de 2000 prohíbe "toda política o conducta que limite injustamente el acceso de la mujer a los derechos sobre la tierra". La Sección 25 de la Constitución de 1996 insta al gobierno a poner en marcha una reforma agraria para "permitir que los ciudadanos tengan acceso a la tierra sobre una base de igualdad". El gobierno ha lanzado una exhaustiva reforma agraria basada en:

---

<sup>19</sup> 1997 (2) SA 936 (T); División Provincial, 1998 (2) SA 675 (T); Tribunal Supremo, Caso No. 71/98, 30 de mayo de 2000.

<sup>20</sup> Caso CCT 43/03, 15 de octubre de 2004.



- La restitución de la tierra, acordando la devolución de la tierra confiscada tras la aprobación de la Ley de la Tierra de los Nativos de 1913 y otras leyes conexas, que restringían el acceso de los africanos a la tierra al 13 por ciento del territorio, o la condicionaban a la entrega de otras tierras alternativas o al pago de una compensación económica;
- La redistribución de la tierra, basada en el principio de mutuo interés en la transacción (*willing-buyer willing-seller*) y en subvenciones financiadas por el Estado;
- La reforma de la tenencia de la tierra, encaminada a aumentar la seguridad de la tenencia de los agricultores, tanto de los trabajadores agrícolas y los arrendatarios de las explotaciones agrarias pertenecientes a los blancos como de los agricultores de las antiguas áreas reservadas a los negros.

La igualdad de género es uno de los principios fundamentales de la reforma agraria de Sudáfrica (Libro Blanco de Política Agraria de 1997 y Política de Género en la Reforma Agraria de 1997). Para promover este principio, el Libro Blanco establece distintos mecanismos, entre los que se encuentran la eliminación de las disposiciones legales que restringían el acceso de la mujer a la tierra, metodologías de participación no sexistas, ayudas financieras para las mujeres, inscripción de la tierra redistribuida a nombre de las mujeres y prioridad para las mujeres que soliciten una subvención (párrs. 4.11, 4.22, etc.). Desde una perspectiva de género, se le ha reprochado al Libro Blanco, por un lado, que trate a las mujeres como un único grupo homogéneo discriminado, y no como un grupo enormemente diferenciado en el que se entremezclan distintas clases, y por otro, la falta de objetivos específicamente relacionados con el género que permitan valorar el progreso en la aplicación de la reforma agraria (Hargreaves y Meer, 2000; Jacobs, 1998a; RSA/CGE, 1998).

En cuanto a la faceta de la reforma relativa a la restitución, la Ley de Restitución de los Derechos sobre la Tierra de 1994 es igualitaria (por ejemplo, según la sec. 2.1[a], un titular de derechos puede ser "el" o "la"). Sin embargo, la restitución difícilmente podrá beneficiar a las mujeres, puesto que eran los hombres los que poseían y fueron desposeídos de la mayoría de las tierras, y los que han presentado más reclamaciones al amparo de dicha Ley (RSA/CGE, 1998). Una disposición que beneficia directamente a las mujeres es la contenida en la sección 3 la Ley de Restitución de los Derechos sobre la Tierra, que autoriza a instar reclamaciones sobre la tierra a las personas que tuvieron que inscribir la tierra a nombre de representantes

porque no podían hacerlo a su propio nombre en virtud de leyes discriminatorias por motivos de raza. En particular, la sección 11.3(b) de la Ley de Administración de la Población Negra impedía a las mujeres negras casadas según el Derecho consuetudinario poseer bienes. En el caso *Hadebe v. Hadebe y otro* (LCC 138/99, 14 de junio de 2000), una mujer negra había adquirido tierra pero la había registrado a nombre de su hijo, en concepto de representante, a causa de la sección 11.3(b) de la Ley de Administración de la Población Negra (y de disposiciones similares del Código de Derecho Bantú). Tras la promulgación de la Ley de Restitución de los Derechos sobre la Tierra, presentó una reclamación ante el Tribunal de Reclamaciones sobre la Tierra para inscribir la propiedad a su nombre. El Tribunal argumentó que las disposiciones legales discriminatorias por motivos de raza eran incompatibles con el principio de igualdad proclamado en la Constitución, y ordenó la inscripción de la propiedad a nombre de la mujer.

Las comunidades también pueden presentar reclamaciones al amparo de la Ley de Restitución de los Derechos sobre la Tierra. Las comunidades son consideradas como entidades homogéneas, a pesar de que los intereses de hombres y mujeres son distintos, y suelen estar dominadas por los varones (Daniels, 2001). A este respecto, el Tribunal de Reclamaciones sobre la Tierra puede imponer condiciones para garantizar que todos los miembros de la comunidad que han sido desposeídos, incluyendo a las mujeres, tengan acceso a la tierra o a una compensación sin discriminación alguna (Ley de Restitución de los Derechos sobre la Tierra, sec. 35.3). Es más, el Tribunal de Reclamaciones sobre la Tierra puede "ajustar la naturaleza de los derechos anteriormente ostentados por el demandante" (sec. 35.4); presumiblemente, los principios constitucionales, incluyendo la igualdad de género, deberán tenerse en cuenta para dichos ajustes. Sin embargo, se han constatado algunos casos en los que las mujeres casadas fuera de la comunidad han sido excluidas (RSA/CGE, 1998).

Con respecto a la redistribución, tanto los hombres como las mujeres pueden adquirir tierras, con la ayuda de un subsidio del gobierno. Debido a su falta de acceso al capital (crédito y empleo regulado), las mujeres pueden tener dificultades para comprar tierras en el marco de los programas de redistribución de tierra. Las Asociaciones de Bienes Comunales, constituidas al amparo de la Ley de Asociaciones de Bienes Comunales de 1996, pueden ser un instrumento jurídico útil para que las mujeres puedan comprar tierras de forma colectiva. Aunque los hechos sugieren que las mujeres están menos informadas que los hombres acerca de los programas de reforma agraria

(Baden *et al.*, 1999), los datos disponibles muestran una sustancial participación de las mujeres en el programa de redistribución. La base de datos del Departamento de Asuntos Agrarios indica que el 47 por ciento de los beneficiarios de los proyectos terminados o pendientes del programa de redistribución son mujeres (datos citados en Walker, 2000); Sin embargo, los datos no permiten distinguir entre las mujeres beneficiarias a título individual y las mujeres beneficiarias junto con su pareja, ni saber quién controla la tierra en la práctica con independencia de quien aparezca como beneficiario formal (Walker, 2000).

La reforma del régimen de tenencia de la tierra pretende aumentar la seguridad de la tenencia, entre otras cosas, prohibiendo el desalojo de las personas que ocupan la tierra con el consentimiento del propietario (Ley de Extensión de la Seguridad de la Tenencia [LEST] de 1997) y de los titulares de "permisos de ocupación" expedidos por el Estado en virtud de la legislación del apartheid aplicable a las áreas reservadas para los negros (Ley Provisional de Protección de los Derechos Informales sobre la Tierra de 1996, aplicable hasta la entrada en vigor de la Ley de Derechos sobre las Tierras Comunes de 2004, véase más adelante). La terminología adoptada en esta legislación es neutra (por ejemplo, "ocupante" según la LEST) o explícitamente no discriminatoria (los titulares de derechos son denominados "el o la", por ejemplo en la LEST, sec. 6.1, y en la Ley Provisional de Protección de los Derechos Informales sobre la Tierra, sec. 2.1). En la LEST, los criterios para la concesión de subvenciones para el desarrollo y la adjudicación de la tierra incluyen la candidatura de ocupantes que sean cónyuges de ocupantes de más de 60 años (sec. 4.2[e]). Los derechos de ocupación de los familiares de los empleados agrícolas están protegidos en la Ley de Reforma Agraria (Empleados agrícolas) de 1996. Además, el Preámbulo de la Ley de Prevención del Desalojo Ilegal y de la Ocupación Ilegítima de la Tierra (1998) establece que se dará especial reconocimiento a los derechos y necesidades de distintos grupos, entre los que se incluyen las familias encabezadas por una mujer. Finalmente la Ley de Asociaciones de Bienes Comunes de 1996 crea nuevas formas de propiedad colectiva agraria, autorizando a las comunidades a poseer y administrar bienes a través de asociaciones dotadas de personalidad jurídica, y exigiendo a dichas asociaciones el respeto a determinados principios, incluyendo el de no discriminación por motivos de sexo y género (sec. 9).

La Ley de Derechos sobre las Tierras Comunes de 2004 trata las cuestiones relativas a la tierra en las antiguas áreas reservadas a los negros. Quince

millones de personas viven en dichas tierras (COHRE, 2004). La Ley convierte en derechos de plena propiedad los "permisos de ocupación" (PDO) otorgados en virtud de leyes anteriores sobre la base del Derecho consuetudinario y, por ende, generalmente atribuidos a los jefes de familia varones. Aunque establece el principio de igualdad de género en relación con los derechos sobre la tierra, nombra a los Consejos Tradicionales administradores de los derechos sobre la tierra. Habida cuenta del fuerte componente sexista de estos organismos, esto no hace sino reforzar las relaciones de poder patriarcales (COHRE, 2004).

A pesar de que las leyes de reforma de la tenencia no son discriminatorias, las costumbres socioculturales impiden frecuentemente a las mujeres ostentar títulos sobre la tierra (RSA/CGE, 1998). En las antiguas zonas reservadas a los negros, se sigue aplicando el régimen tradicional de tenencia de la tierra. Bajo dicho régimen, es muy difícil que los jefes adjudiquen terrenos a las mujeres, quienes normalmente tienen acceso a la tierra únicamente a través de sus padres y maridos. La tierra cultivada por las mujeres suele ser la más pobre y la más inaccesible. Las viudas no tienen derecho a permanecer en las tierras de su marido fallecido (Bob, 1996; Levin *et al.*, 1996; RSA/CGE, 1998; Baden *et al.*, 1999). Sin embargo, la situación varía considerablemente, dependiendo de la región y de la afinidad política de los jefes: por ejemplo, en la Provincia del Noroeste, algunos jefes afines al ANC han adjudicado tierras a mujeres casadas (aunque no a mujeres solteras con hijos) (Jacobs, 1998a); por el contrario, hay informes de prácticas mucho más conservadoras en KwaZulu-Natal (Baden *et al.*, 1999).

Por otro lado, los programas del Proyecto Piloto de Reforma Agraria exigen expresamente la participación de la mujer en el planeamiento de los proyectos. Estudios de campo de Cabo Oeste, la Provincia del Noroeste y Mpumalanga, sugieren sin embargo que en la práctica la participación de la mujer es bastante limitada, tanto en el número de los miembros de los comités de administración como en el alcance real de la voz de las mujeres en las reuniones. No obstante, existen algunas excepciones: en Mpumalanga, cuatro de los 15 miembros del Comité de Administración, incluyendo su presidente, son mujeres (Jacobs, 1998a).

La Ley Nacional de Gestión del Medio Ambiente de 1998 (LNGMA), que es la ley medioambiental de referencia en Sudáfrica, incluye entre los Principios Nacionales de Gestión del Medio Ambiente (sec. 2.1), la necesidad de asegurar el acceso equitativo a los recursos naturales, así como adoptar medidas especiales para asegurar el acceso a los mismos de determinadas categorías de personas perjudicadas por una discriminación injusta. La Ley también contiene

disposiciones para la constitución del Foro Consultivo Nacional sobre el Medio Ambiente; al nombrar a sus miembros, el Ministro debe tener en cuenta la conveniencia de que estén representadas determinadas categorías de personas, como las mujeres (sec. 4).

Con respecto al agua, el informe de la Comisión Sudafricana para la Igualdad de Género (1998) revela una discriminación de hecho basada en el sexo/género, y establece: "los derechos al agua están intrínsecamente relacionados con los derechos sobre la tierra. Por tanto la desigualdad en el control, el acceso y la calidad del agua depende de los derechos ribereños y de la propiedad de la tierra. Esto significa que la mujer rural, que tradicionalmente no es propietaria de la tierra y cuyo deber tradicional es garantizar el abastecimiento de agua de la familia, carga con el peso de tener que recorrer largas distancias llevando pesadas cargas de agua". El régimen del agua ha cambiado de modo significativo tras la aprobación de la Ley Nacional del Agua de 1998, que ha puesto todos los recursos de agua dulce bajo la tutela del Estado (sec. 3). Aunque su objetivo es proteger los recursos acuíferos, la Ley también pretende corregir el desigual acceso y control de los recursos de agua dulce. Además, entre sus objetivos se encuentra promover el "acceso equitativo al agua", corrigiendo los resultados de la antigua discriminación por razón de género, y garantizar una "apropiada" representación de género en las instituciones competentes (sec. 2). La necesidad de "corregir los resultados de la antigua... discriminación por razón de género" debe tomarse en consideración para la concesión de licencias (sec. 27.1[b]), la adjudicación de ayudas financieras (sec. 61.3[c]), y la realización de las funciones de las agencias de ordenación de las cuencas hidrográficas (sec. 79.4[a]). Los miembros de las juntas directivas de las agencias de ordenación de las cuencas hidrográficas son nombrados por el Ministro competente, que puede también nombrar miembros adicionales para alcanzar una "suficiente" representación de género (sec. 81.10[b]).

En cuanto a los bosques, aunque la Ley Forestal de 1998 no contiene una mención específica a cuestiones de género, algunas de sus disposiciones resultan indirectamente aplicables. Los principios rectores consagrados en la sección 3 incluyen la promoción de una "justa distribución de sus beneficios económicos, sociales, sanitarios y medioambientales", y el adelanto de "personas o categorías de personas perjudicadas por una discriminación injusta". Además, los acuerdos forestales comunitarios suscritos entre el Estado y las comunidades locales no deben conllevar ninguna discriminación injusta (sec. 31). Por otro lado, en el Consejo Consultivo Nacional de los

Bosques, que asiste al Ministro competente, debe estar representada la sociedad civil y particularmente aquellas "categorías de personas perjudicadas por una discriminación injusta" (sec. 34).

Finalmente, en relación con los recursos marinos vivos, la Ley de Recursos Marinos Vivos de 1998, si bien no contiene una mención específica al género, exhorta al Ministro a que tenga en cuenta nuevos candidatos, especialmente los que pertenecen a grupos históricamente desfavorecidos (lo que incluye a las mujeres), en la adjudicación de los derechos de pesca.

### **Recuadro 1**

#### **El caso Pastory en la República Unida de Tanzania**

En la Rep. U. de Tanzania, el caso Ephrahim *v.* Pastory y otro (Tribunal Supremo de la Rep. U. de Tanzania en Mwanza [PC], Recurso Civil N° 70 de 1989, citado en 1990 LRC [Const.] 757 y en Peter, 1997) constituye un hito para los derechos de la mujer sobre la tierra. En este caso, una norma consuetudinaria sobre la tenencia de la tierra fue invalidada por ser incompatible con la Constitución y con las leyes internacionales de derechos humanos. Formalmente, el Derecho consuetudinario forma parte del ordenamiento jurídico de la Rep. U. de Tanzania: en el caso Maagwi Kimito *v.* Gibeno Werema (Tribunal de Apelación de la Rep. U. de Tanzania, Recurso Civil N° 20 de 1984), el Tribunal estableció que "las normas consuetudinarias de este país tienen el mismo estatus ante nuestros tribunales que cualquier otra fuente del Derecho, estando supeditadas a la Constitución y a cualquier otra ley escrita que incluya disposiciones en contrario".

Los hechos del caso Pastory eran los siguientes: una mujer Haya que había heredado una tierra de su padre mediante sucesión testada, la vendió a una persona ajena al clan. Un miembro varón del clan acudió a los Tribunales para que la venta fuera declarada nula, alegando que, de conformidad con el Derecho consuetudinario de los Haya (codificado en la Declaración del Derecho Consuetudinario de 1963, Leyes Sucesorias, sec. 20), las mujeres no podían vender tierras

El Tribunal Supremo invalidó la norma discriminatoria sobre la base del principio de no discriminación por motivos de sexo, proclamado en el artículo 13.4 de la Carta de Derechos (introducida por la Ley de la Quinta Enmienda Constitucional de 1984 y por la Ley de Disposiciones Adicionales, Transitorias y Temporales de la Constitución de 1984) y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por la Rep. U. de Tanzania (CEDCM, PIDCCP y CADHP). El Tribunal dictaminó que la

mujer Haya podía vender tierra en las mismas condiciones que los hombres Haya, y declaró válida la controvertida venta de tierra.

Es interesante reseñar que un caso similar, anterior a la aprobación de la citada Carta de Derechos (*Lutabana v. Kashaga*, 1981 TLR 122) había sido resuelto de forma diferente. En dicho caso, el Tribunal de Apelación declaró que la mujer sólo tenía un derecho vitalicio sobre la tierra heredada y que por tanto no podía venderla ni legarla.

## **2.5. Norte de África y Medio Oriente**

### **2.5.1. Panorama regional**

Algunos países no son parte de la CEDCM (por ejemplo, los Emiratos Árabes Unidos), en tanto que otros, para permitir la aplicación de la Ley de la Sharia, la han ratificado con reservas, tanto generales como relativas a artículos específicos, especialmente al artículo 16 sobre relaciones familiares (Egipto, Kuwait, República Árabe Siria, Marruecos y Arabia Saudita). La Carta Árabe de Derechos Humanos reconoce el derecho de todos los ciudadanos a la propiedad privada, sin discriminación entre hombres y mujeres (arts. 25 y 2º), pero no está en vigor.

A nivel nacional, el Derecho de familia y de sucesiones normalmente obedece a las leyes de la Sharia. El estatus de la mujer bajo la ley de la Sharia varía considerablemente en función del país y de la doctrina jurisprudencial imperante. Por ejemplo, la mujer disfruta de derechos más amplios en la escuela Hanafí (tradicionalmente radicada en Kufa, Irak) que en la escuela Maliki (tradicionalmente radicada en Medina, Arabia Saudita). Sin embargo, por lo general, las normas de la Sharia se interpretan de forma que atribuyan la dirección de la familia al marido/padre (por ejemplo, versículo 34 de la Sura an-Nisaa del Corán). La cuota hereditaria de la mujer es normalmente la mitad de la del hombre en similar posición hereditaria. Por ejemplo, las hijas normalmente reciben la mitad de lo que reciben los hijos. Si hay más de una viuda, deben repartirse entre ellas la cuota viudal. Las limitaciones de los derechos hereditarios de la mujer se suelen justificar alegando que los familiares varones tienen la obligación de mantener a las mujeres, mientras que éstas no tienen la obligación de mantener a nadie. Sin embargo, con frecuencia las mujeres carecen de las garantías necesarias para hacer que sus derechos se cumplan (Hussain, 1999; Gopal y Salim, 1998). En las zonas donde la herencia es la forma principal de adquisición de la tierra, esta

discriminación en los derechos hereditarios incide en el acceso de la mujer a la tierra. Es más, los informes indican que las mujeres rurales suelen renunciar incluso a sus limitados derechos hereditarios a favor de sus parientes varones (Baden, 1992).

Algunos países han aprobado Códigos o Leyes que, aunque incorporan normas de la Sharia, mejoran la posición de la mujer (por ejemplo, en Túnez). En Turquía, donde el ordenamiento jurídico es expresamente laico, el Código Civil de 2001 mejoró considerablemente la posición de la mujer casada en comparación con el anterior Código Civil de 1926. Según el nuevo Código, el marido ya no es el jefe de familia (art. 186), y el hombre y la mujer tienen el mismo estatus dentro del matrimonio (art. 188). El Código también introdujo el régimen de comunidad de bienes, con las mismas cuotas para los cónyuges, pero sólo con respecto a los bienes adquiridos con posterioridad al 1º de enero de 2003. En Marruecos, un Código de Familia reformado, aprobado en 2004, mejora el estatuto legal de la mujer – por ejemplo, elevando la edad mínima de la mujer para contraer matrimonio, aprobando el divorcio por mutuo acuerdo e invalidando el repudio verbal por parte del marido.

Hay muy pocos datos sobre la cantidad de tierra que está en manos de mujeres. Sin embargo, los estudios indican que la propiedad de la tierra por parte de mujeres es rara en toda la región, aunque existen grandes diferencias de una región a otra. Las mujeres poseen el 28,6 por ciento de la tierra en Jordania, el 4,9 por ciento en los Emiratos Árabes Unidos, y el 0,4 por ciento en Omán. Además, allí donde las mujeres son propietarias de tierras, sus terrenos suelen ser más pequeños que los de los hombres y estar bajo el control de los familiares varones (FAO, 1995b).

### 2.5.2. Túnez

En este contexto, Túnez dispone de una legislación particularmente avanzada. El Código del Estatus Personal de 1956 (modificado en 1981 y 1993) por un lado codifica la ley de la Sharia y por otro mejora la condición de la mujer<sup>21</sup>. Aunque el marido es el jefe de familia (art. 23.4), ambos

---

<sup>21</sup> Entre otras cosas, deroga la poligamia (art. 18) y otorga a ambos cónyuges el derecho a solicitar el divorcio, sometido al examen judicial (art. 31); en otros países islámicos, sólo el marido puede poner fin al matrimonio a través del repudio unilateral.



cónyuges deben "cooperar" en la administración de los asuntos familiares (art. 23.3). El régimen económico matrimonial era desde hace tiempo el de separación de bienes; la Ley 98-91 (1998) permite a los cónyuges optar por el régimen de comunidad de bienes, que supone que los bienes comunes sólo puedan enajenarse con el consentimiento de ambos cónyuges; en defecto de esta opción plasmada en capitulaciones matrimoniales, regirá la separación de bienes. El marido no tiene control alguno sobre los bienes privativos de su esposa (Código, art. 24). Los deberes conyugales deben cumplirse de conformidad con los usos y costumbres (art. 23.2), que pueden reflejar una división estereotipada y sexista de roles en el interior de la familia.

El derecho sucesorio está basado en la ley de la Sharia (particularmente en la tradición Malekite), que limita severamente los derechos hereditarios de la mujer. Las viudas y las hijas están entre los herederos forzosos (*héritiers réservataires*, art. 91). En general, las mujeres heredan la mitad de la parte heredada por los hombres en la misma situación. Por ejemplo, la viuda hereda un cuarto de los bienes hereditarios si no hay descendientes, y una octava parte si los hay, en tanto que un viudo hereda la mitad o un cuarto de los bienes, respectivamente (arts. 93–95). En caso de que haya un único descendiente, el hijo es "heredero universal" (art. 114), mientras que la hija tiene derecho a la mitad de la herencia (art. 93). Además, algunos familiares únicamente tienen derechos hereditarios si son varones (por ejemplo, tíos y sobrinos, art. 90).

Los efectos negativos de estas normas sucesorias discriminatorias en los derechos de la mujer sobre la tierra son particularmente agudos, ya que la herencia es el principal modo de adquirir derechos sobre la tierra en Túnez; así, un estudio de ámbito local en la región de Sidi Bou-Zid demostró que, en la mayoría de los pueblos estudiados, más del 70 por ciento de la tierra se había adquirido a través de una herencia, proporción que en algunos casos ascendía al 100 por ciento (por ejemplo, en Mliket). El estudio también revela que las normas consuetudinarias que excluyen a las mujeres de la herencia se siguen aplicando en las zonas rurales. En efecto, cuando las mujeres se casan fuera del clan, no reclaman sus derechos hereditarios legales sobre la tierra, ya que eso sería percibido como inapropiado y supondría una ofensa para sus parientes varones (Ferchiou, 1985).

Las leyes sobre la propiedad (*Code des Droits Réels*) y sobre los contratos (*Code des Obligations et des Contrats*, particularmente el art. 3º) son neutras con respecto al género: el hombre y la mujer tienen los mismos derechos a adquirir y poseer bienes.

Entre las principales características de la legislación agraria tunecina se encuentran: la abolición del régimen agrario tradicional de los *habous* (Decretos de 31 de mayo de 1956 y 18 de julio de 1957, modificados recientemente por la Ley 2000-24 de 2000); la regulación de la propiedad privada de las tierras agrícolas y el traspaso al Estado de las tierras abandonadas (Ley 64-5 de 1964); la regulación de las tierras de dominio público (Ley 64-28 de 1964, modificada); la inscripción registral de los títulos agrarios (Decreto-Ley 64-3 de 1964, modificada) y la protección de la ocupación de la tierra por parte de agricultores que explotan o rentabilizan la tierra (*mise en valeur*) (Ley 74-53 de 1974, modificada recientemente por la Ley 2000-10 de 2000); y la puesta en marcha de una reforma agraria en las tierras de regadío (por ejemplo la Ley 58-63 de 1958, modificada, para el Valle del Medjerma). Esta legislación es neutra en materia de género, y se aplica por igual a los hombres y mujeres agricultores. Sin embargo, en la práctica pocas mujeres son propietarias de tierras, tanto a causa de las trabas legales contenidas en otras áreas del Derecho, particularmente en el Derecho sucesorio, como a causa de factores culturales.

## 2.6. Asia

### 2.6.1. Panorama regional

El continente asiático comprende realidades medioambientales, políticas, culturales y sociales extremadamente diferentes. La legislación sobre los recursos naturales es también extraordinariamente diversa, abarcando desde la propiedad estatal (Vietnam<sup>22</sup>), la propiedad de colectividades campesinas (China después de 1978) o detallados programas de reforma agraria de transición hacia una economía de mercado (Asia central), hasta la propiedad privada (por ejemplo, en Filipinas), pasando por sistemas influenciados por la Ley Islámica (por ejemplo, Bangladesh y el Pakistán). En el Sur y el Sureste Asiático, predominan el cultivo y la tenencia directos (particularmente en régimen de *aparcería*), aunque también existen plantaciones. Esta diversidad hace que los derechos de la mujer varíen considerablemente de una región a otra.

---

<sup>22</sup> Aunque se han aprobado reformas de privatización parcial a través de la Directiva 100 de 1981, la Resolución 10 de 1988 y la Ley Agraria de 1993, que introducen sistemas de contratos de producción (en los que los agricultores son arrendatarios de las tierras) y permiten la transmisión de derechos de uso a los agricultores.

En los países socialistas, la legislación que otorga a los agricultores derechos de uso sobre la tierra del Estado o de la colectividad normalmente no es discriminatoria para la mujer; sin embargo, la existencia de normas consuetudinarias profundamente arraigadas y de una cultura patriarcal limita el acceso de la mujer a la tierra (por ejemplo en Vietnam, Hood, 2000).

En algunos países de Asia central (por ejemplo, en la República Kirguisa y en Uzbekistán), los derechos agrarios corresponden a la familia, y el titular registral normalmente es el jefe de familia (habitualmente el hombre más anciano). Por ello, las mujeres sólo tienen acceso a la tierra a través de sus maridos y/o parientes varones (Giovarelli y Duncan, 1999).

En algunos países predominantemente islámicos (Pakistán y Bangladesh), las normas de la Sharia que limitan los derechos hereditarios de la mujer (normalmente a la mitad de la parte de los hombres) están incorporadas en las Leyes (por ejemplo en el Pakistán, Ley de Aplicación de la Ley Personal Musulmana [Sharia] del Oeste de Punjab de 1948).

Con respecto a los recursos acuíferos, en algunos países la legislación relativa a la gestión de la infraestructura de riego por parte de las asociaciones de usuarios de agua se refiere explícitamente al género. Por ejemplo, la Regulación de Riego de Nepal de 2000 exige que los comités ejecutivos de las asociaciones usuarias de agua incluyan por lo menos dos mujeres (de nueve miembros) (art. 3.1), aunque estudios de campo revelan que la participación de las mujeres en las asociaciones de usuarios de agua es en realidad muy baja (Zwarteveen, 1995)<sup>23</sup>.

En la mayoría de los países, el Derecho positivo se aplica muy poco, especialmente en las zonas rurales, y se aplican más las leyes consuetudinarias y religiosas. En Asia, los sistemas jurídicos consuetudinarios son extremadamente variados. En algunos casos, son patrilineales e impiden a las mujeres tener derechos directos sobre la tierra (por ejemplo, los sistemas

---

<sup>23</sup> La pertenencia a una asociación de usuarios de agua está por lo general limitada a un miembro por familia, que suele ser el jefe de familia varón (con independencia del diferente uso del agua de hombres y mujeres). En el Sistema de Riego de Chhattis Mauja (Nepal), ninguna mujer es miembro de ninguna asociación de usuarios de agua (incluso a pesar de que en algunas aldeas el número de mujeres que son jefes de familia es muy elevado). La falta de representación de la mujer se debe a arraigadas prácticas socioculturales que reservan la toma de decisiones a los hombres, y en otros casos, a la falta de interés por parte de las propias mujeres (Zwarteveen, 1995).

jurídicos consuetudinarios del Punjab). En otros casos, las mujeres pueden poseer, heredar, adquirir y enajenar bienes por derecho propio (por ejemplo, en los sistemas matrilineales y bilaterales de Tailandia y Filipinas).

### 2.6.2. India

En la India, la ley personal varía en función de la pertenencia religiosa<sup>24</sup>. Aunque se han introducido algunas reformas, especialmente encaminadas a mejorar la condición de la mujer, la ley escrita refleja fundamentalmente las normas religiosas. Los hindús se rigen por la Ley de Matrimonio Hindú de 1955, modificada, y por la Ley de Sucesión Hindú de 1956. Los musulmanes se rigen por la Ley de Aplicación de la Ley Personal Musulmana (Sharia) de 1937 y la Ley de Protección de los Derechos de Divorcio de la Mujer Musulmana de 1986. Los cristianos y los parsis se rigen por sus leyes de familia correspondientes (la Ley de Matrimonio Cristiano y la Ley de Matrimonio y Divorcio Parsi, respectivamente) y por la Ley India de Sucesión de 1925 (modificada en 1991). Todos los indios que contraen o registran su matrimonio según la Ley Especial de Matrimonio de 1954, modificada, se rigen por dicha Ley y por la Ley India de Sucesión<sup>25</sup>. El Artículo 44 de la Constitución de la India (incluido entre los Principios Rectores de la Política del Estado) establece que "el Estado debe hacer los esfuerzos necesarios para garantizar a los ciudadanos un Código Civil uniforme para todo el territorio de la India", poniendo así fin al sistema de leyes personales diferenciadas. En el caso *Sarla Mudgal y otros v. Union of India y otros*, un juez del Tribunal Supremo exhortó al gobierno a aprobar un Código Civil uniforme para cumplir con la Constitución y la CEDCM<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> Este párrafo está basado en el excelente trabajo de Agarwal (1994 y 2001).

<sup>25</sup> Así, contraer o registrar el matrimonio bajo la Ley Especial de Matrimonio de 1954, permite a los indios sustraerse de su ley personal (véase Ley de Sucesión Hindú, sec. 5[i]). Esto no es posible en otros países, como el Pakistán y Bangladesh.

<sup>26</sup> El caso 1995 3 SCC 635 se refería a un hombre hindú, casado por el rito hindú, que se convirtió al Islam y contrajo un segundo matrimonio. Como la bigamia constituye una infracción penal a tenor de la Ley de Matrimonio Hindú, la primera esposa impugnó la validez del segundo matrimonio. El hombre invocó las disposiciones constitucionales relativas a la libertad personal y religiosa. El Tribunal se pronunció a favor de la primera esposa, declarando que la conversión no tenía efectos sobre el primer matrimonio, que seguía rigiéndose por la Ley de Matrimonio Hindú; por consiguiente, el segundo matrimonio era nulo e inválido, y el converso podía ser procesado. En su voto particular, el Magistrado Kuldeep Singh exhortó al gobierno a aprobar un Código Civil uniforme.

Sin embargo, aún no se ha dado ningún paso en esa dirección. Debido a la importancia de las normas religiosas en la India, conviene examinar brevemente algunas de las normas clave que afectan a los derechos de la mujer.

El Derecho tradicional hindú (codificado en tratados legales – *shastras* – entre los años 200 AC y 300 DC) se divide en dos principales doctrinas legales, la Dayabhaga (principalmente aplicada en Bengala y Assam) y la Mitakshara (aplicada en el resto del país). Según el sistema Mitakshara, la propiedad se dividía en dos categorías: la propiedad conjunta familiar ("propiedad mancomunada"), que pertenecía a la familia extendida, y la propiedad individual. Sólo los miembros de la familia varones eran copropietarios, en tanto que las mujeres (esposas e hijas solteras) tenían derecho a ser mantenidas. La propiedad individual conllevaba plenos derechos de propiedad, y correspondía a los hombres (en ausencia de descendientes masculinos, las mujeres únicamente podían heredar derechos de usufructo). El sistema Dayabhaga no contemplaba la propiedad conjunta familiar. La propiedad pertenecía a los hombres individualmente y, en ausencia de descendientes varones, las mujeres podían heredar derechos de uso vitalicios. Bajo ambos sistemas, la mujer podía ser propietaria de bienes (*stridhan*, adquiridos por ejemplo por compraventa), aunque no está claro si la tierra podía pertenecer a una mujer en concepto de *stridhan*. Las mujeres disfrutaban de poderes de control más amplios en el sistema Dayabhaga (incluyendo el derecho de vender y regalar) que bajo el Mitakshara. En la práctica, los *shastras* no se aplicaban literalmente, sino que en su lugar se aplicaba el Derecho consuetudinario. Aunque en algunas zonas las normas consuetudinarias y las de los *shastras* coincidían, en otras diferían, y las mujeres gozaban de mayores derechos, especialmente en las comunidades matrilineales (por ejemplo, entre los Garos, la tierra se transmitía por línea femenina, y aunque el marido administraba la tierra, no podía venderla sin el consentimiento de su esposa) (Agarwal, 1994).

En el siglo veinte, el Derecho hindú fue codificado e integrado en el Derecho escrito. Como consecuencia de este proceso, la posición de la mujer

mejoró considerablemente<sup>27</sup>. La Ley de Sucesión Hindú de 1956 se aplica a los hindús, sijs, jainistas y budistas de todos los Estados de la India excepto en Jammu y Cachemira (secs. 1.2 y 2.1; donde se aplica la Ley de Sucesión Hindú de Jammu y Cachemira de 1956), y engloba tanto el sistema Mitakshara como el Dayabhaga. La Ley otorga en principio los mismos derechos hereditarios a los hombres y a las mujeres. En caso de sucesión intestada, la viuda y los descendientes (tanto los hijos como las hijas) tienen los mismos derechos en la primera línea de sucesión hereditaria (herederos de clase I, secs. 9 y 10). En cuanto a la propiedad mancomunada, se aplican las pertinentes reglas Mitakshara (véase antes), salvo si hay mujeres herederas de clase I (en cuyo caso son de aplicación las reglas sucesorias de la Ley, sec. 6). En todo caso, mediante la herencia, la mujer adquiere derechos de plena propiedad (y no meros derechos de usufructo).

Algunas desigualdades de género siguen existiendo. En primer lugar, las normas de la mancomunidad Mitakshara, que limitan los derechos de la mujer, siguen teniendo reconocimiento legal, aunque con la importante excepción relativa a las mujeres herederas de clase I (sec. 6). En segundo lugar, en caso de sucesión testada, la Ley concede a los testadores total libertad (es decir no es obligatorio reservar ninguna cuota para ningún miembro de la familia); esta disposición se utiliza en la práctica para desheredar a viudas e hijas (Agarwal, 1994). En tercer lugar, la Ley contempla expresamente la propiedad de la tierra, pero excluye la legislación que fija los límites máximos y que impide la fragmentación de la tierra, así como los derechos de tenencia (sec. 4.2); tanto antes como después de la Ley, el Estado aprobó normas específicas en relación con la herencia de los derechos de tenencia, muchas de las cuales son discriminatorias para la mujer (por ejemplo, la Ley de Tenencia del Punjab de 1887 y la Ley de Tenencia y Reforma Agraria de Himachal Pradesh de 1972; Agarwal, 1994). En el caso *Madhu Kishwar & Ors. v. Estado de Bihar* (1996 5 SCC125), se impugnó ante el Tribunal Supremo la constitucionalidad de las secciones 7, 8 y 76 de la Ley de Tenencia de Chotanagpur de 1908 de Bihar, que limitaba la transmisión hereditaria de los derechos de tenencia a la línea masculina. El

---

<sup>27</sup> La Ley de Derechos de Propiedad de la Mujer Hindú de 1937 fue el primer paso en esa dirección. Así, las viudas (anteriormente excluidas de la herencia cuando había descendientes varones) se convirtieron en herederos *ab intestato* de los bienes privados, en la misma proporción que los hijos. Sin embargo, la propiedad de la tierra estaba expresamente excluida del alcance de la Ley. Hay que reseñar que la sección 4.1 de la Ley de Sucesión Hindú de 1956 deroga expresamente los anteriores textos, normas, prácticas e interpretaciones del Derecho hindú.

Tribunal determinó que esas disposiciones violaban los derechos a la subsistencia de la mujer reconocidos en el Artículo 21 de la Constitución. Aunque no revocó dichas disposiciones, el Tribunal declaró que los herederos femeninos del tenedor tenían derecho según la Constitución a seguir en posesión de la tierra siempre que dependieran de ella, y exhortó al Estado de Bihar a enmendar la Ley. El magistrado Ramaswamy disintió argumentando que las disposiciones eran inválidas, fundándose, entre otras normas, en la CEDCM.

Por otro lado, algunos Estados han aprobado legislación complementaria a la Ley de Sucesión Hindú, mejorando aún más la posición de la mujer. Por ejemplo, la Ley de Abolición del Sistema Hindú de Mancomunidad Familiar de Kerala de 1976 abolió la mancomunidad de bienes, subdividiendo el patrimonio, mientras que en Andhra Pradesh y en Tamil Nadu a las hijas solteras se les concedieron los mismos derechos en la mancomunidad que a los hijos (Agarwal, 1994).

La ley personal de los individuos que pertenecen a distintas minorías religiosas es muy variada. La Ley de Aplicación de la Ley Personal Musulmana (Sharia) de 1937 establece que las diputas familiares y sucesorias deben ser resueltas de conformidad con la ley de la Sharia (sec. 2). Así, a diferencia de la codificación del Derecho hindú (que codifica la ley religiosa y al mismo tiempo mejora la posición de la mujer), la Ley de 1937 únicamente se refiere a la ley de la Sharia por reenvío legislativo. La herencia de las tierras agrícolas está expresamente excluida del alcance de la Ley (sec. 2), de forma que son de aplicación las leyes escritas y consuetudinarias; sin embargo, algunos Estados han ampliado la aplicación de la Ley a las tierras agrícolas (por ejemplo, Andhra Pradesh y Tamil Nadu en 1949 y Kerala en 1963). En general, según la ley de la Sharia la parte de herencia que corresponde a las mujeres es la mitad de la que corresponde a los hombres que se encuentran en la misma posición sucesoria (por ejemplo, la parte de una hija es la mitad de la de un hijo, y la parte de la viuda es la mitad de la del viudo). El impacto del reconocimiento de la ley de la Sharia en la condición de la mujer varía de una región a otra. Mientras que la ley islámica limita la herencia de la mujer (lo que acarrea efectos negativos para las mujeres que viven en comunidades matrilineales como los Mappilas en Kerala), permite a las mujeres ser titulares de derechos directos sobre la herencia (aunque limitados), lo que mejora su posición en las comunidades patrilineales donde la mujer no tiene ningún tipo de derechos hereditarios. Sin embargo, este efecto positivo se ve neutralizado en aquellos Estados donde las tierras agrícolas aún se siguen

rigiendo por normas sucesorias consuetudinarias (Noroeste de la India), en las que persisten desigualdades de género (Agarwal, 1994).

Los cristianos, los judíos y los parsis, así como los indios que contraigan o registren su matrimonio civil al amparo de la Ley Especial de Matrimonio de 1954, se rigen por la Ley de Sucesión Hindú de 1925, modificada por la Ley de Enmienda de la Ley de Sucesión Hindú de 1991. La ley no contiene ninguna discriminación por razón de género. Sin embargo, no hay restricciones en la libertad de testar del causante, lo que permite dejar sin herencia a las viudas e hijas.

En la práctica, las mujeres suelen tener dificultades para ejercer los derechos hereditarios reconocidos en el Derecho positivo, y el Derecho consuetudinario sigue teniendo mucha aplicación en las zonas rurales. En muchos casos, las mujeres renuncian "voluntariamente" a sus derechos legales a favor de parientes varones (hermanos, etc.), presionadas por factores socioculturales y por su dependencia económica y de otra índole de sus familiares. Además, factores como los matrimonios tempranos, los matrimonios exogámicos (a veces entre esposos de lugares muy distantes) y el sistema de residencia patrilocal (en el que la esposa se traslada a vivir a casa de la familia del esposo) hace que la mujer sea especialmente vulnerable al maltrato por parte de su marido, y por tanto dependiente del apoyo de su familia (especialmente de sus hermanos). Los factores socioculturales incluyen la idea de que sería "vergonzoso" que las mujeres reclamasen sus derechos y la costumbre de la reclusión de la mujer (*purdah*) (Agarwal, 1994).

Con respecto a la legislación sobre recursos naturales, la Constitución de la India atribuye a cada Estado la competencia exclusiva sobre la tierra, el agua (excepto en el caso de los ríos interestatales) y la pesca (excepto para las actividades fuera de las aguas territoriales) (Art. 246 y Séptimo Programa, Lista II, entradas 17–21); por consiguiente, la legislación sobre recursos naturales varía considerablemente de un Estado a otro. La mayoría de los Estados han aprobado programas de reforma agraria (gracias a la confiscación de tierras que excedían determinados límites máximos y su distribución a trabajadores sin tierra o a pequeños propietarios), para eliminar los intermediarios agrarios, para consolidar propiedades fragmentadas y para regular la tenencia (desde la regulación de las condiciones contractuales hasta la inscripción registral de los derechos de tenencia). El grado de aplicación efectiva de las reformas varía considerablemente según el Estado y el tipo de reforma. Algunos aspectos de los programas de reforma agraria son sexistas.



La legislación que fija los límites máximos de la propiedad agraria puede contener normas discriminatorias sobre el cálculo de las tierras familiares, sobre la confiscación del exceso y la adjudicación de la tierra decomisada. Con respecto al cálculo, la legislación normalmente establece un límite máximo para las familias de hasta cinco miembros, atribuye más tierra a las familias más numerosas, y considera a los hijos adultos como unidades separadas. Sin embargo, en algunos Estados (por ejemplo, en Bihar y Andhra Pradesh) sólo los hijos adultos (no las hijas) pueden contarse como unidades separadas. Kerala constituye una excepción, ya que permite que tanto los hijos como las hijas adultas y solteras sean consideradas como unidades separadas (Agarwal, 1994). En 1972, la Conferencia de Ministros sobre Reforma Agraria estableció determinadas directrices (Directrices Nacionales sobre Límites Máximos de la Propiedad Agraria, publicadas por Behuria, 1997) para adoptar una definición uniforme de familia a los efectos de fijar los límites máximos de la propiedad agraria; en la definición adoptada por las directrices (directriz II), se eliminaron las desigualdades de género. Sin embargo, la legislación que fija los límites máximos de la propiedad agraria sigue siendo muy distinta según los Estados. Las normas discriminatorias sobre el cálculo de las tierras familiares no pueden ser objeto de impugnación constitucional a tenor del Artículo 31(B) y del Noveno Programa de la Constitución. Así, en el caso *Ambika Prasad Mishra v. el Estado de Uttar Pradesh y otros* (1980 3 SCC 719), el Tribunal Supremo rechazó por dicho motivo una impugnación a la Ley de Fijación de Límites Máximos de las Propiedades Agrarias de Uttar Pradesh de 1960 por motivos de discriminación sexual (las hijas adultas estaban excluidas de la definición de familia y no eran tenidas en cuenta para adjudicar más tierra por encima del límite máximo; sec. 5.3 de la Ley).

Con respeto a la confiscación del exceso de tierras, las propiedades agrarias de los dos cónyuges se suman para establecer los límites máximos, y en caso de que se sobrepasen dichos límites, los funcionarios tienen considerable discrecionalidad a la hora de decidir las zonas que han de ser confiscadas; en la práctica, normalmente lo hacen tras consultar con el marido, lo que suele conducir a la confiscación de la tierra de la esposa (Agarwal, 1994). En el caso *Kunjalata Purohit v. Tahsildar, Sambalpur y otros* (AIR 1986 Orissa 115), una esposa recurrió la decisión de un oficial de recaudación por la cual se incluyó su propiedad privada dentro de la tierra familiar para confiscarla después tras consultar únicamente con el marido (a tenor de la Ley de Reforma Agraria de Orissa, 1960); el Tribunal aceptó su argumento de que el procedimiento se le debía haber comunicado previamente a ella en tanto que "persona interesada", y revocó la orden del oficial de recaudación.

Con respecto a la adjudicación de la tierra confiscada, aunque normalmente la terminología utilizada por la legislación es neutra en cuanto al género, los programas de redistribución de tierras normalmente tienen como destinatarios a los jefes de familia (varones)<sup>28</sup>. Recientemente se han realizado algunos esfuerzos para corregir este desequilibrio de género. El sexto Plan Quinquenal (1980–1985) contemplaba esfuerzos para otorgar títulos conjuntos a los cónyuges, aunque esta política no tuvo continuidad en el Séptimo Plan Quinquenal (1985–1990). El Octavo Plan (1992–1997) instó a los Estados a adjudicar el 40 por ciento de la tierra confiscada a las mujeres a título individual, y a adjudicar el resto de tierra a ambos cónyuges (títulos conjuntos). El Noveno Plan (1997–2002) consagra una sección entera a los derechos de la mujer sobre la tierra, y manda distribuir los títulos agrarios principalmente entre mujeres, tanto de forma individual como colectiva (a través de grupos de mujeres) (Agarwal, 2001). De forma similar, el Décimo Plan (2002–2007) consagra un capítulo entero a los derechos de la mujer.

Los desequilibrios de género también se dan en las reformas de la tenencia de la tierra. Por ejemplo, en la "Operación Barga" en Bengala Oeste (programa de inscripción de la tenencia implementado a finales de los años 70 al amparo de la Ley de Reforma Agraria de Bengala Oeste de 1955, modificada en 1971 y 1977), la tierra se inscribió principalmente a nombre de los hombres. Aunque en teoría las mujeres solteras con familia tenían derecho a inscribir la tierra a su nombre, muy pocas lo hicieron. Un estudio de una aldea de Midnapur puso de manifiesto que sólo ocho de 18 mujeres solteras recibieron tierras, que no se expidieron títulos conjuntos a las parejas, y que en nueve de cada diez familias encabezadas por una mujer la tierra se registró a nombre de los hijos (citado por Agarwal, 2001).

La desigual distribución de tierras incide directamente en los derechos sobre otros recursos naturales. Por ejemplo, los derechos sobre el agua están normalmente vinculados a la tenencia de la tierra (en régimen de propiedad o no). Los recursos comunales (tierras de pasto, bosques, etc.) eran tradicionalmente gestionados por instituciones *panchayat* (es decir, de ámbito local) y a ellos podían acceder todos los miembros de la comunidad (incluyendo a las mujeres, que son las encargadas del agua, la leña, el forraje y la recolecta de frutas). Tradicionalmente, los órganos de los *panchayat* estaban por lo general reservados a los hombres de la casta superior. La Constitución ha democratizado estas instituciones, estableciendo un sistema de elección

---

<sup>28</sup> Para un examen de la legislación, véase Behuria, 1997.

directa y reservando un tercio de los puestos a las mujeres (Arts. 243[C] y 243[D]). Además, se han creado nuevas instituciones para la gestión sostenible de los recursos naturales. La Política Nacional Forestal de 1988 y la Circular N° 6-21/89-P.P. (1990) del Ministerio del Medio Ambiente y de los Bosques regulan la gestión forestal conjunta, en virtud de la cual la gestión de los bosques se realiza a través de acuerdos entre el departamento forestal del Estado, la comunidad de la aldea y una "agencia voluntaria/ONG" que actúa como catalizador (1990 Circular, sec. 3[i]); la institución competente de la aldea puede ser el *panchayat*, una cooperativa local, o un "comité forestal de la aldea" (1990 Circular, sec. 3[iv]). Los informes indican que los factores culturales (por ejemplo, la reclusión de la mujer, la poca consideración de las ideas de las mujeres, etc.) impiden una participación significativa de la mujer en los *panchayats* y otras instituciones participativas como los comités forestales de la aldea (Agarwal, 1994 y Ogra, 2000). Así, un estudio sobre la gestión forestal conjunta en Karnataka, Gujrat y Himachal Pradesh reveló que las mujeres que eran miembros de los comités normalmente no asistían a las reuniones, y que cuando lo hacían no hablaban o simplemente lo hacían como portavoces de sus maridos (Ogra, 2000).

### 2.6.3. Filipinas

En Filipinas, las leyes sobre la propiedad (contenidas en el Código Civil) así como el Derecho de familia y sucesorio (Código de Familia) son neutros en materia de género; el hombre y la mujer tienen los mismos derechos de propiedad<sup>29</sup>. Los bienes adquiridos durante la vida en común de las parejas de hecho son de propiedad conjunta, y sólo pueden gravarse o transmitirse por un miembro de la pareja con el consentimiento del otro (Código de Familia, art. 147). Dentro del matrimonio, el régimen económico viene determinado en las capitulaciones matrimoniales; en su defecto, se aplica el régimen de comunidad de bienes, en el que ambos esposos administran conjuntamente los bienes familiares (Código de Familia, arts. 75 y 96). Sin embargo, "en caso de desacuerdo, prevalecerá la decisión del marido, que podrá ser recurrida por la mujer ante los Tribunales, quienes tendrán que decidir dentro de los cinco años siguientes a la fecha del contrato que materializa dicha decisión" (art. 96). La mujer tiene derechos exclusivos sobre la administración de sus bienes privativos, sin necesidad del consentimiento de su marido (art. 111). Las mujeres casadas pueden hacer testamento sin contar con el consentimiento de sus maridos,

---

<sup>29</sup> El excelente estudio de Judd y Dulnuan (2001) ha sido de gran ayuda para analizar los derechos de la mujer sobre la tierra en Filipinas.

y disponer así de sus bienes privativos y de la parte que les corresponde de los bienes comunes (Código Civil, arts. 802 y 803). En caso de separación legal<sup>30</sup>, las condiciones de la disolución de la comunidad de bienes dependen de la culpabilidad, no del género (Código de Familia, art. 63.2). El Derecho sucesorio es neutro con respecto al género, y las viudas son herederas forzosas del esposo fallecido (Código Civil, art. 900).

Sin embargo, las relaciones familiares dentro de la comunidad musulmana se rigen por el Código de la Ley Personal Musulmana<sup>31</sup>. En virtud de dicho Código, las mujeres necesitan el consentimiento de su esposo para adquirir bienes durante el matrimonio y para utilizar la tierra y heredan la mitad de la parte heredada por los hombres en igual posición sucesoria. Además, en la práctica, las mujeres musulmanas tienen menos derechos, ya que la gestión de la tierra familiar está bajo el control de los hombres y muy pocas mujeres son propietarias independientes de la tierra (Judd y Dulnuan, 2001).

Filipinas cuenta con una larga historia de programas de reforma agraria. La Ley General de Reforma Agraria (LGRA) de 1988 es el más reciente. La Ley establece un programa general de redistribución de tierras; sin embargo, la falta de recursos financieros ha impedido su aplicación efectiva, y el impacto de la reforma agraria ha sido limitado (Deininger *et al.*, 2001). Según la LGRA, las mujeres agricultoras tienen los mismos derechos que los hombres a poseer tierras y a participar en organismos consultivos y de toma de decisiones (sec. 40.5). El derecho de la mujer a un "trato igualitario en la reforma agraria y en los programas de reasentamiento de tierras" se afirma en la sección 5.2 de la Ley sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo y Construcción de la Nación de 1992.

Sin embargo, durante mucho tiempo las mujeres han sido discriminadas por los programas de reforma agraria. Mientras que los trabajadores agrícolas permanentes (que son en su mayoría hombres) ocupan el segundo lugar en el orden de prioridad establecido para los beneficiarios, inmediatamente después de los arrendatarios agrícolas y de los aparceros, los trabajadores agrícolas temporales (principalmente mujeres) aparecen en tercer lugar (LGRA, sec. 22). Por ejemplo, en 1993, la Corporación Agrícola Menzi se distribuyó, en virtud de la LGRA, entre los trabajadores agrícolas permanentes de la plantación, que habían creado una corporativa; todos los

---

<sup>30</sup> La legislación filipina no admite el divorcio, salvo para la comunidad musulmana.

<sup>31</sup> Resumido en Judd y Dulnuan (2001).

beneficiarios fueron hombres, con la única excepción de la enfermera de la plantación; las trabajadoras agrícolas fueron excluidas (Rimban, 1999).

La posición de la mujer se ha visto mejorada por las directrices administrativas aprobadas por el Departamento de Reforma Agraria para dar aplicación efectiva a las disposiciones sobre igualdad de género de la LGRA, esto es, la Circular Memorando 18 de 1996 y la Orden Administrativa 1 de 2001. A tenor de estas directrices, no podrá hacerse ninguna discriminación basada en el sexo en la selección de beneficiarios, y los títulos sobre la tierra deberán extenderse a nombre de ambos miembros de la pareja (unión de hecho o matrimonio) "cuando los dos miembros de la pareja trabajan y cultivan los campos de labranza conjuntamente". Además, se exige el consentimiento de ambos esposos para la venta de tierra, su hipoteca y "cualquier otra transacción que implique una cesión de derechos" (documentos resumidos en Judd y Dulnuan, 2001 y en Rimban, 1999).

La Ley de Derechos de los Pueblos Indígenas de 1997 reconoce los derechos ancestrales de los pueblos indígenas sobre la tierra (por ejemplo, otorgando el título de "dominios ancestrales" y decretando la aplicación de las normas consuetudinarias de tenencia en dichas áreas). Al mismo tiempo, garantiza la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres indígenas (secs. 2[d], 21 y 26), conciliando el reconocimiento de la autonomía de los pueblos indígenas con la protección de los derechos humanos universales (incluyendo los derechos de la mujer).

Los bosques pertenecen al Estado (Art. XII[2] de la Constitución), y se rigen por el Código Forestal Revisado, modificado. El Departamento de Medio Ambiente y Recursos Naturales, encargado de la ordenación forestal, aprobó la Orden Administrativa 96-29 (1996), que establecía que los contratos suscritos con las personas que ocupaban tierras forestales debían ser firmados por ambos cónyuges, así como la Orden Administrativa 98-55 (1998), posteriormente modificada, que integraba la perspectiva de género en las actividades, programas y políticas relativos a los recursos naturales (Judd y Dulnuan, 2001). La legislación sobre el agua es neutra con respecto al género.

Con respecto a la pesca, existe una división del trabajo en función del género, en virtud de la cual los hombres trabajan en las aguas profundas desde los barcos, mientras que las mujeres normalmente se dedican a la pesca en aguas poco profundas y a la venta de pescado (FAO, 1996a). El Código de Pesca de 1998 incluye el apoyo a las mujeres pescadores entre sus directivas políticas

(sec. 2[e]) y entre las funciones de la Oficina de Pesca y Recursos Acuáticos (sec. 65[m]). Los consejos de ordenación, como los Consejos de Ordenación de la Pesca y los Recursos Acuáticos Municipales (sec. 75[g]) y los Consejos de Ordenación de la Pesca y los Recursos Acuáticos Integrados (sec. 78.9), deben contar entre sus miembros con representantes de las mujeres pescadoras.

Filipinas dispone de una avanzada legislación en materia de recursos genéticos (Orden Ejecutiva 247 de 1995), que somete la investigación biológica a unos procedimientos específicos. La Orden es imparcial en materia de género (por ejemplo, el investigador biológico es una "persona, entidad o corporación", sec. 3). La investigación biológica dentro de los dominios ancestrales requiere el previo consentimiento informado de las comunidades indígenas, concedido de conformidad con las normas consuetudinarias (Orden Ejecutiva 247 de 1995, sec. 2[a]; Ley de Derechos de los Pueblos Indígenas, sec. 35); aunque a tenor de algunos sistemas jurídicos consuetudinarios las mujeres pueden ser discriminadas, la igualdad de género y los derechos de la mujer en las comunidades indígenas están garantizados por la Ley de Derechos de las Comunidades Indígenas (secs. 2[d], 21 y 26).

En las zonas rurales, se aplica el Derecho consuetudinario. La situación varía considerablemente de una región a otra. Los grupos musulmanes, concentrados en el sur del país, tienen regímenes patrilineales y la herencia se transmite por línea masculina. Sin embargo, muchos grupos étnicos del norte y del centro del país tienen sistemas hereditarios bilaterales, en los que la herencia se transmite tanto por línea masculina como femenina. Estos sistemas no son discriminatorios para la mujer. Tanto los hombres como las mujeres pueden poseer tierras. Cada uno de los cónyuges tiene derechos exclusivos de administración sobre sus bienes privativos (por ejemplo, entre los Ilocano). Cuando el marido administra los bienes familiares, debe recabar el consentimiento de su esposa para transmitir la tierra (por ejemplo, entre los Pangasinense). Las normas sucesorias adoptan o bien el sistema de primogenitura (en el que la tierra es heredada por el descendiente de más edad, sea hijo o hija; por ejemplo, entre los Ifugao) o bien el sistema de partes iguales (en el que todos los herederos, sean hombres y mujeres, heredan por igual; por ejemplo, entre los Pangasinense). El cónyuge supérstite, hombre o mujer, no tienen derecho a heredar, pero explota la tierra como fideicomisario de los hijos (por ejemplo, los Kalinga) (Judd y Dulnau, 2001).

## **Recuadro 2**

### **El caso Dhungana en Nepal**

En el caso *Mira Dhungana v.* del Ministerio de Asuntos Jurídicos, Judiciales y Parlamentarios [4 S.Ct. Bull. 1], la demandante impugnó la sección 16 del Código Civil Nacional de Nepal. Esta disposición limitaba seriamente los derechos hereditarios de las hijas, adjudicándoles una parte de la herencia únicamente si llegaban a la edad de 35 años sin haber contraído matrimonio, y ordenando la restitución de la tierra a la familia si se casaban después. El Tribunal Supremo, si bien reconoció que la norma era discriminatoria para la mujer, no la derogó, sino que instó al gobierno a modificarla a la luz del principio de igualdad consagrado en la Constitución (Art. 11).

Como consecuencia de la intensa presión ejercida por organizaciones de mujeres, en 1996 el gobierno presentó un Proyecto de Ley de Reforma del Código Civil, reconociendo, entre otras cosas, el derecho de las hijas a heredar los bienes de los padres en igualdad de condiciones que los hombres.

Sin embargo, el Proyecto de Ley confirma la norma en virtud de la cual las mujeres pierden la tierra que heredan si se casan posteriormente. Las deliberaciones sobre el Proyecto de Ley se prorrogaron durante años. En Marzo de 2002, el Proyecto de Ley fue finalmente aprobado por el Parlamento.

## **2.7. Región del Pacífico**

### **2.7.1. Panorama regional**

Los derechos sobre la tierra y la pesca en las islas del Pacífico vienen determinados por la combinación del Derecho positivo y consuetudinario, ya que las leyes escritas normalmente reconocen los derechos consuetudinarios. Estos derechos han evolucionado como resultado de la formación del Estado, la propagación del Cristianismo, el desarrollo del comercio, la monetarización y la educación. El Derecho positivo normalmente incorpora una versión simplificada y estandarizada de un Derecho consuetudinario originalmente complejo y extremadamente diverso. En este contexto, la posición de la mujer varía considerablemente de un país a otro. Los sistemas matrilineales (en los que los derechos sobre la tierra se transmiten por línea femenina aunque son normalmente ejercitados por los hombres) prevalecen en la mayor parte de Micronesia (Nauru, Palau, etc.) y en algunas partes de

Melanesia (Vanuatu e Islas Salomón). Los sistemas patrilineales prevalecen en la mayoría de los demás países del Pacífico (IPS, 1986).

Las mujeres disfrutaban de derechos sobre la tierra particularmente bien implantados en las Islas Cook. Aquí, las autoridades coloniales establecieron un Tribunal Agrario para aplicar y formalizar la "tradicción nativa". El Tribunal ha adoptado una interpretación "progresiva" del Derecho consuetudinario, por ejemplo otorgando a las mujeres los mismos derechos hereditarios que a los hombres (James, 1986).

Por el contrario, los derechos de la mujer sobre la tierra son particularmente reducidos en Tonga, donde la Constitución no prohíbe expresamente la discriminación por motivos de sexo: la Ley Agraria de 1882 (modificada en 1978 y 1984) reconoce el régimen de tenencia consuetudinario (en el que sólo los hombres tienen derechos directos sobre la tierra, mientras que las mujeres acceden a los derechos sobre la tierra a través de sus maridos y parientes varones) y atribuye los terrenos únicamente a los hombres de Tonga mayores de 16 años; y la Constitución establece que la herencia corresponde al hijo varón de más edad (la hija mayor de más edad sólo puede heredar en ausencia de hijos varones; Sección 111). La jurisprudencia comprende casos en los que se restringe los derechos de la mujer sobre la tierra (por ejemplo, sobre la imposibilidad de la viuda de arrendar las parcelas heredadas, *Tu'inukuafe v. Tu'inukuafe*, Tribunal Agrario, Caso 6/66), y casos en los que los Tribunales han protegido a las viudas para que no fueran desalojadas por los miembros varones de la familia del marido fallecido (por ejemplo, *Fa'okula v. Kalamintoni*, 1974; caso *Tu'iha'ateiho*; todos los casos citados en Moengangongo, 1986).

En las Islas Salomón, la Ley de Reconocimiento de Costumbres de 2000 prescribe el reconocimiento y la obligatoriedad del Derecho consuetudinario en relación con la tierra, la pesca y el agua, excepto cuando su aplicación sea incompatible con la Constitución o con el Derecho escrito, pudiera resultar en una "injusticia" o fuera contraria al "interés público" (Secs. 6 y 8).

### 2.7.2. Fiji

El Derecho de familia de Fiji fue completamente revisado cuando se aprobó la Ley del Derecho de Familia de 2003, que entró en vigor en 2005. La Ley es la culminación de años de trabajo de la Comisión para la Reforma Legal de Fiji y de distintas ONG. Mejoró de forma significativa la posición de la mujer – por ejemplo, reconociendo su contribución no económica como



amas de casa, habilitándolas así a obtener una parte de los bienes matrimoniales en caso de divorcio. La Ley también estableció nuevos Tribunales de Familia y servicios de mediación para promover la resolución amistosa de los conflictos familiares. Sin embargo, recientes artículos de prensa han levantado la cuestión de la accesibilidad de dichos Tribunales, debido a las elevadas costas judiciales.

Los viudos y las viudas tienen los mismos derechos en la sucesión intestada; asimismo, los hijos y las hijas, las hermanas y los hermanos, tienen idénticos derechos hereditarios (Ley de Sucesión, Ejecución y Administración Testamentaria, sec. 6). En caso de sucesión testamentaria, el cónyuge supérstite y los hijos no son herederos forzosos, y por tanto pueden ser dejados fuera de la herencia. Sin embargo, las hijas solteras o las hijas discapacitadas incapaces de mantenerse por sí mismas pueden obtener una orden judicial para que se haga "una disposición razonable para su manutención" si el testador no lo ha hecho; las hijas pierden su derecho a la manutención si contraen matrimonio o cesa su discapacidad (Ley de Sucesión, Disposición Familiar, sec. 3).

Con respecto a la legislación sobre los recursos naturales, la Constitución limita el alcance del principio de la igualdad de género a efectos de permitir la aplicación de las normas consuetudinarias y los de los derechos de pesca de Fiji, Rotuma y Banaba (Sec. 38.8[i]). Por lo demás, la legislación agraria, incluyendo la Ley de las Tierras Nativas y la Ley de Fideicomiso Agrario de los Nativos, disfruta de una especial protección constitucional, requiriendo que los proyectos de Ley que modifiquen las leyes protegidas sean aprobados mediante un procedimiento especial (Constitución, Sec. 185).

La legislación de Fiji sobre la tenencia de la tierra refleja las tensiones interétnicas existentes entre los nativos Fijis y los Indofijis por el control de las tierras agrícolas. Aproximadamente el 83 por ciento de la tierra pertenece colectivamente a los nativos Fijis ("tierras nativas"). La Ley colonial de las Tierras Nativas de 1905, todavía en vigor, declara que las tierras nativas serán explotadas por los nativos Fijis de conformidad con la "costumbre nativa" (sec. 3) y crea la Comisión de Tierras Nativas y de Pesca para administrar los derechos consuetudinarios. La Ley es imparcial en materia de género. Las mujeres, al igual que los hombres, se inscriben al nacer en la Comisión como miembros de clanes titulares de tierras. Sin embargo, mientras que el régimen de tenencia de tierra consuetudinario era complejo y extremadamente diverso, la Comisión adoptó una versión simplificada del Derecho

consuetudinario aplicado en la provincia de Taivelu, extendiéndolo a todo el país. Bajo este régimen, la tierra corresponde a clanes (*mataqali*) dirigidos por jefes varones; únicamente los hombres tienen derechos directos sobre la tierra, mientras que las mujeres cultivan los terrenos de sus maridos y/o parientes varones. Los sistemas matrimoniales que otorgaban mayores derechos a las mujeres existentes en algunas zonas (por ejemplo, en la Provincia de Macuata), fueron eliminados con ocasión de la estandarización del Derecho consuetudinario (Bolabola, 1986).

Todos los arrendamientos, licencias y concesiones madereras de las tierras nativas son gestionados por una Oficina Fideicomisaria de las Tierras Nativas, establecida por la Ley de Fideicomiso de las Tierras Nativas de 1940 para administrar las tierras nativas en nombre de los Fijis. La Oficina cobra recaudaciones (rentas, derechos, etc.) y las distribuye entre los jefes; éstos son principalmente varones, aunque también hay algunas mujeres jefe (1 por ciento del total) que se benefician de las transferencias financieras de la Oficina, especialmente en las zonas en las que antiguamente regían sistemas matrilineales como Macuata (Bolabola, 1986). No cabe ninguna discriminación en base al sexo/género para conceder el acceso a la tierra y las licencias (sec. 8). Sin embargo, los contratos de arrendamiento de las tierras nativas están en la práctica a nombre de los hombres (Bolabola, 1986).

Las tierras públicas (cerca del 7 por ciento de la tierra) están administradas por el Departamento de Tierras, Minas y Estudios (Ley de Tierras Públicas). Muy pocas mujeres han accedido al arrendamiento de tierras públicas. Es más, muy pocas mujeres son titulares de tierras (Bolabola, 1986).

La pesca es particularmente importante para la economía de Fiji. La Ley de Pesca establece un sistema de licencias de forma que únicamente los titulares de una licencia pueden pescar en las aguas de Fiji (sec. 5). La sección 13 reconoce los derechos tradicionales de pesca, administrados por una Comisión Nativa de Pesca (secs. 14 ss.). La Ley es neutra en materia de género, aunque su terminología se refiere normalmente al "pescador". Sin embargo, en la práctica existe una división del trabajo por sexos, y los hombres pescan en aguas profundas desde barcos o canoas mientras que las mujeres pescan en los arrecifes, orillas y pantanos y limpian y venden el pescado cogido por mujeres y hombres. Algunas ONG como la Red de Mujeres Pescadoras (RMP) se dedican a potenciar el papel de las mujeres pescadoras (capacitación, apoyo, etc.) (Gobierno de Fiji, 1999).

La participación de la mujer en la ordenación de los recursos naturales sigue siendo muy escasa. A nivel político, los instrumentos políticos posteriores a Beijing prescriben el apoyo a las mujeres pertenecientes a comunidades tradicionales pesqueras, la consideración de las necesidades en el uso tradicional de los recursos dentro de la valoración del impacto medioambiental, etc. (Gobierno de Fiji, 1999).

## **2.8. Europa**

### 2.8.1. Panorama regional

El artículo 14 de la Convención europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales (CEDH), prohíbe la discriminación por motivos de sexo en el goce de los derechos y libertades reconocidos en la Convención. El derecho de "toda persona" al "pacífico disfrute de sus bienes" está protegido en el artículo 1º del Protocolo I de la Convención.

En la mayoría de los países europeos, las normas relativas a los derechos sobre la propiedad están consagradas en los Códigos Civiles, así como en leyes especiales. Normalmente no contienen ninguna referencia al género (por ejemplo, Código Civil francés, art. 544).

El Derecho de familia ha evolucionado notablemente en toda Europa, pasando de una posición subordinada de la mujer a la igualdad de derechos y obligaciones de los esposos. El Código francés de Napoleón (1804), que ha servido de modelo para los Códigos Civiles de muchos países europeos, es un ejemplo interesante. En su redacción original de 1804, adoptaba un modelo de familia patriarcal<sup>32</sup>. La legislación posterior (1938, 1942, 1965, 1970, 1975, etc.) atribuyó los mismos derechos y obligaciones a ambos cónyuges<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Por ejemplo, la esposa tenía un deber de obediencia hacia su marido (art. 213); en la comunidad de bienes, el marido administraba en exclusiva los bienes de la familia (art. 1421); la esposa no podía vender, hipotecar ni adquirir bienes sin el consentimiento de su esposo, incluso en el régimen de separación de bienes (art. 217).

<sup>33</sup> En el nuevo texto, el artículo 213 atribuye la dirección de los asuntos familiares a ambos cónyuges; los artículos 1421 y 1428 otorgan la administración de los bienes comunes y privativos a cada uno de los esposos.

En Europa Central y Oriental, las leyes relativas a la propiedad, la familia y la herencia normalmente no son discriminatorias para la mujer (por ejemplo, en Rumania, Arts. 16, 41.2 y 42 de la Constitución y arts. 1º, 2º, 25, 26 y 30 del Código de Familia; en Croacia, art. 1º de la Ley sobre la Propiedad y otros Derechos de 1996, y la Ley de Sucesión de 1955, modificada en 1978). Con respecto a las relaciones agrarias, un amplio proceso de liberalización tuvo lugar en los años 90 tras la caída del comunismo, y distintos países aprobaron programas de reforma agraria. Las reformas agrarias incluían la restitución de las tierras a los que habían sido desposeídos durante la era soviética, la adjudicación y/o privatización de las tierras estatales (por ejemplo, en Letonia<sup>34</sup>), una combinaciones de ambas políticas (por ejemplo, en la República Checa<sup>35</sup>; Estonia<sup>36</sup>), y la distribución de partes de granjas estatales o colectivas entre los empleados y miembros de la colectividad (por ejemplo, en Rusia y en Ucrania). Estas leyes agrarias normalmente no son discriminatorias para las mujeres, quienes pueden beneficiarse de los programas de reforma agraria, recibir partes de las granjas estatales y colectivas, adquirir y arrendar tierras. Sin embargo, aunque los datos sobre el porcentaje de mujeres que en la práctica han adquirido tierras es escaso, los informes indican que los hombres son los principales beneficiarios de los programas de reforma agraria y ostentan la titularidad de la mayoría de las tierras (FAO, 1996a).

### 2.8.2. Italia

La legislación general sobre bienes y contratos (contenida en el Código Civil y en otras leyes) es neutral en materia de género: las mujeres pueden adquirir, poseer y administrar bienes en las mismas condiciones que los hombres

---

<sup>34</sup> Por ejemplo, la Ley 21-11-1990 atribuye el derecho a presentar una solicitud de adjudicación de derechos permanentes de uso sobre la tierra del Estado a los "ciudadanos y adultos residentes" en Letonia, sin distinción alguna en función del sexo/género (art. 7).

<sup>35</sup> Por ejemplo, la Ley de 21 de mayo de 1991, sobre la restitución de la tierra expropiada entre 1948 y 1990, establece expresamente que el beneficiario puede ser "el" o "la" (art. 4.1). El impacto real de esta norma depende de la distribución de la tierra en función del género que existía *antes* de las expropiaciones. Si el propietario expropiado ha fallecido, la restitución beneficia al heredero testamentario, y en defecto de testamento, a los hijos y al cónyuge (art. 4.2).

<sup>36</sup> La Ley de Reforma Agraria de 1997 no hace ninguna distinción en función del sexo/género para la participación en el programa de restitución o compensación de tierras (art. 5) ni en el programa de privatización de tierras (art. 21).

(aunque la terminología es o bien neutra o bien masculina; por ejemplo *propietario*, art. 832).

La posición de la mujer dentro de la familia ha evolucionado sustancialmente desde que se aprobó el Código Civil de 1942. En su redacción original, el Código Civil atribuía la dirección de los asuntos familiares al marido. Las relaciones económicas matrimoniales estaban sometidas al régimen de separación de bienes; la esposa administraba sus bienes privativos, a menos que delegara dicha administración en su esposo (art. 212), y el marido tenía la administración exclusiva de la dote (arts. 182 y 184).

La Constitución de 1948 establece el principio de igualdad de género dentro del matrimonio, aunque "dentro de los límites fijados por la ley para garantizar la unidad de la familia" (Art. 29.2). Muchas disposiciones del Código Civil eran incompatibles con dicho principio. En más de una ocasión, el Tribunal Constitucional ha tenido que intervenir en materia de igualdad de género en las relaciones matrimoniales. Por ejemplo, en un *obiter dictum* de la Sentencia 187 (1974), el Tribunal instó al legislador a reformar las normas sobre los bienes familiares contenidas en el Código Civil; el Tribunal argumentó que bajo el régimen de separación de bienes, la contribución de la mujer a la economía del hogar con su trabajo doméstico no estaba adecuadamente protegida, puesto que era difícil valorarla en términos monetarios.

En 1975, se reformó el Código Civil (Ley 151) para conciliar el Derecho de familia con los principios constitucionales. A tenor del reformado Código Civil, el matrimonio se rige por la comunidad de bienes, a menos que los cónyuges dispongan otra cosa de común acuerdo (art. 159). Los cónyuges tienen los mismos derechos en la administración de los asuntos familiares. Los bienes familiares son administrados por cualquiera de los esposos en caso de actos ordinarios y por ambos cónyuges en caso de actos extraordinarios (por ejemplo, la venta) (art. 180). En caso de desacuerdo, ausencia u otro impedimento de uno de los cónyuges, el juez puede autorizar al otro cónyuge a realizar el acto (arts. 181 y 182). En caso de división de los bienes familiares, cada uno de los cónyuges recibe una parte equivalente (art. 194). Las normas sobre administración de los bienes y la igualdad de las partes no podrán ser derogadas por las capitulaciones matrimoniales (art. 210). Si los cónyuges optan por el régimen de separación de bienes, cada uno de ellos poseerá y administrará de forma exclusiva sus bienes privativos (arts. 215 y 217).

En defecto de testamento, el viudo o la viuda estará entre los herederos *ab intestato* (arts. 565, 581 ss.). No se hace discriminación alguna en razón de género entre los hijos ni entre los hermanos y hermanas (arts. 566 y 570). En caso de sucesión testamentaria, el cónyuge viudo y los descendientes (tanto hijos como hijas) son herederos forzosos (es decir, no pueden ser desheredados) (arts. 536 ss.); por ejemplo, el cónyuge supérstite tiene derecho a la mitad del patrimonio del cónyuge fallecido en ausencia de hijos, y a una cuota menor si existen hijos (arts. 540 y 542).

En cuanto a la legislación agraria, el Artículo 44 de la Constitución establece que la legislación regulará y fijará los límites de la propiedad privada de la tierra, la transformación del *latifondo*, y el apoyo a los pequeños y medianos propietarios. En virtud de este precepto, se ha aprobado una extensa legislación agraria.

En los años 50 se emprendió un programa de redistribución agraria con miras a redistribuir las tierras del *latifondo* (principalmente en el sur) a través de la expropiación de tierras y su adjudicación a campesinos por medio de organismos públicos (*Enti di riforma*) (Ley 230 de 1950, llamada *Legge Sila*; Ley 851 de 1950, llamada *Legge Stralcio*; una Ley regional independiente se aprobó en 1950 para la redistribución de tierras en Sicilia). Además, en 1948 se adoptaron dos decretos (N° 114 y 121) para estimular las transmisiones de tierras mediante incentivos fiscales y financieros. En general, la reforma supuso una transformación radical de la estructura de la propiedad agraria (Shearer y Barbero, 1996). De conformidad con el programa de redistribución de tierras, los posibles beneficiarios eran trabajadores rurales que o bien carecían de tierras o bien eran propietarios de predios demasiado pequeños para la fuerza de trabajo familiar (*Legge Sila*, art. 16). La adjudicación de tierras se llevó a cabo a través de contratos de compraventa suscritos entre los *Enti di riforma* y el beneficiario, que debía pagar el precio aplazado en un periodo de 30 años. En la gran mayoría de los casos, dichos contratos fueron firmados por jefes de familia varones. En caso de que el beneficiario falleciese antes del pago total del precio, se aplicaban leyes especiales de sucesión: el contrato era heredado por los descendientes; la esposa lo heredaba únicamente en ausencia de descendientes (*Legge Sila*, art. 19).

Por otro lado, se han aprobado leyes para proteger a los arrendatarios. Particularmente importantes son las Leyes 756 de 1964 y 203 de 1982. Estas leyes son neutras en materia de género. Tanto hombres como mujeres

pueden firmar contratos de arrendamiento estables<sup>37</sup>. Los herederos de un arrendatario (sean varones o mujeres) que contribuyan al cultivo de la parcela arrendada tienen derecho a continuar en el contrato de arrendamiento tras el fallecimiento del arrendador (Ley 203 de 1982, art. 49.4).

La legislación relativa al procedimiento administrativo para la adjudicación de tierra no cultivada o poco cultivada (Ley 440 de 1978 y legislación regional, por ejemplo en Molise, Ley Regional 11 de 1980, y en Abruzzo, Ley Regional 73 de 1982, art. 6°), no hace ninguna discriminación en razón del género.

Con respecto a los recursos acuíferos, la Ley 36 de 1994 nacionalizó las aguas superficiales y subterráneas; los derechos de agua se otorgan ahora en forma de concesiones; no se hace distinción alguna en función del sexo/género.

Los bosques están bajo la competencia legislativa de las regiones; las leyes forestales regionales son neutras en materia de género (por ejemplo, en Liguria, Ley Regional 4 de 1999; en Toscana, Ley Regional 39 de 2000; en Molise, Ley Regional 6 de 2000).

## 2.9. Conclusión

Este capítulo ha subrayado algunas de las cuestiones clave referentes a los derechos de la mujer sobre la tierra y otros recursos naturales. En general, ha documentado los considerables esfuerzos realizados por los legisladores de todo el mundo para mejorar los derechos de la mujer sobre los recursos naturales. Como consecuencia de estos esfuerzos, las últimas décadas han sido testigo de importantísimas mejoras en los derechos de las mujeres sobre los recursos naturales, al menos sobre el papel. El Derecho de familia discriminatorio que limitaba la capacidad jurídica de la mujer casada ha sido derogado (por ejemplo, en el Brasil y Sudáfrica). El principio de no discriminación ha sido explícitamente proclamado en programas de reforma

---

<sup>37</sup> Los contratos de aparcería (*mezzadria*, *colonia parziaria*, *soccida*) están prohibidos y se convierten automáticamente en arrendamientos estables. En el contrato de *mezzadria* (actualmente prohibido), el cabeza de familia (en la práctica, normalmente el marido/padre) era el representante legal de la familia, y los bienes de toda la familia (salvo los bienes privativos de la esposa) respondían de las obligaciones contraídas por el representante (Código Civil, art. 2150); esta norma fue implícitamente derogada por el artículo 48 de la Ley 203 de 1982, que establece que los contratos agrarios se refieren a toda la familia cultivadora, y la familia arrendataria sólo debe nombrar un representante si el arrendador específicamente lo exige así.

agraria (por ejemplo, en el Brasil y México). Además, algunos países han adoptado acciones positivas para facilitar el acceso de la mujer a la tierra (Brasil). También se ha procedido a la titulación conjunta de parejas de hecho o matrimonios (en Filipinas, y más recientemente, en el Brasil), y se han establecido formas específicas de propiedad o utilización colectiva de la tierra para la mujer (por ejemplo, las UAIM en México). Además, se ha introducido la perspectiva de género en disposiciones relativas a las instituciones de ordenación de los recursos naturales, tanto en relación con su composición como en relación con sus actividades (por ejemplo, en virtud de la Ley Nacional del Agua de Sudáfrica de 1998).

Sin embargo, el capítulo también ha identificado áreas en las que es necesario un mayor desarrollo. Aunque se han constatado bastantes casos de discriminación en el propio Derecho positivo, el problema reside más bien en la falta de aplicación efectiva de la legislación formalmente no discriminatoria. Los siguientes párrafos resumen brevemente los principales obstáculos a la igualdad de género en los derechos sobre los recursos naturales que han sido identificados en el presente capítulo.

En primer lugar, los derechos de la mujer se pueden ver limitados por una discriminación *de jure* directa. Este es especialmente el caso del Derecho de familia (que puede limitar la capacidad jurídica de la mujer casada para administrar bienes, incluyendo la tierra; por ejemplo en Sudáfrica antes de la reforma del Derecho de familia) y del Derecho de sucesiones (que puede limitar los derechos hereditarios de la mujer; por ejemplo en Túnez y en algunas Leyes personales de la India y Filipinas). Las normas sucesorias discriminatorias tienen un efecto particularmente negativo sobre los derechos agrarios de la mujer allí donde la herencia es el modo principal de adquirir tierras (como en las zonas rurales de muchos países en desarrollo). La discriminación *de jure* directa también se da en las leyes de reforma agraria que únicamente permiten adquirir tierras a los hombres mayores de determinada edad, mientras que las mujeres sólo son tenidas en cuenta si son cabezas de familia.

En segundo lugar, los derechos de la mujer se pueden ver limitados por una discriminación indirecta. Por ejemplo, los criterios para la distribución de tierras de algunos programas agrarios, aunque no se refieren explícitamente al género, con frecuencia se refieren a categorías dominadas por hombres, como los trabajadores agrícolas permanentes (mientras que las mujeres se concentran en la mano de obra temporal y de temporada) y los pequeños



propietarios (mientras que las mujeres raramente son propietarias de tierras), por ejemplo, en Filipinas y el Brasil. Además, en el pasado, en el marco de muchos programas de redistribución y titulación, los títulos fueron expedidos a nombre del cabeza de familia, que normalmente (*de jure* o *de facto*) era el marido/padre (por ejemplo, en Kenya). En consecuencia, mientras que los procesos de inscripción de tierras adecuadamente diseñados pueden contribuir a mejorar la tenencia de tierras de las mujeres, muchos programas de inscripción de tierras terminaron por erosionar los derechos de la mujer sobre la tierra. Esto es debido a que normalmente los derechos secundarios de las mujeres no solían inscribirse en el registro. Y el mismo programa de inscripción puede afectar de forma distinta a hombres y a mujeres, debido a la diferencia de género que existe en términos de alfabetización, acceso a la información, contactos y recursos, tiempo disponible y, en general, factores socioculturales.

En tercer lugar, los derechos de las mujeres sobre los recursos naturales pueden venir determinados por la interacción de normas de distinta naturaleza coexistentes en un contexto de pluralismo legal (por ejemplo, el Derecho positivo y el consuetudinario). Los derechos de un sexo o de otro al acceso y control de los recursos naturales pueden defenderse por parte de hombres y mujeres sobre la base tanto de leyes escritas como de normas consuetudinarias. En este contexto, las mujeres pueden invocar las leyes consuetudinarias para reclamar derechos que no les son reconocidos por el Derecho escrito (por ejemplo, en el caso del programa de inscripción de Kenya), y por los hombres para limitar los derechos hereditarios de que disfrutaban las mujeres a tenor del Derecho escrito. De forma similar, los hombres pueden basarse en el Derecho escrito para limitar los derechos no inscritos de las mujeres (por ejemplo, en Kenya), y las mujeres para refutar la constitucionalidad de las normas consuetudinarias discriminatorias (por ejemplo, el caso Pastory en la República Unida de Tanzania).

En cuarto lugar, incluso cuando no hay una discriminación formal, los derechos de las mujeres pueden verse limitados en la práctica. Por ejemplo, incluso allí donde la legislación es imparcial en materia de género, la mayoría de la tierra puede estar de hecho en manos de los hombres (por ejemplo, en Fiji). Además, las mujeres rurales pueden carecer de los documentos exigidos por las leyes y normativas para ser beneficiario de las reformas agrarias (como hemos visto en el Brasil). En algunos casos, normas que formalmente no son discriminatorias pueden amparar prácticas discriminatorias; por ejemplo, las normas que dan libertad absoluta al testador pueden ser

utilizadas para desheredar a viudas e hijos (como hemos visto en la India con la Ley de Sucesión Hindú). En otros casos, factores socioculturales, como determinadas ideas sobre el papel de la mujer en la familia y en la sociedad y/o la costumbre de la reclusión de las mujeres, impiden una representación significativa de la mujer rural en las instituciones de ordenación de los recursos naturales (por ejemplo, en los *panchayats* indios y en los comités forestales de la aldea, y en los *ejidos* mejicanos). Además, ciertos factores socioeconómicos (en particular la dependencia de la mujer de sus parientes varones) pueden presionar a la mujer para que renuncie a sus derechos legítimos sobre la tierra en favor de sus familiares varones (como hemos visto en Burkina Faso y en la India).

Cuadro 3. Los derechos de la mujer sobre la tierra y otros recursos naturales

	Leyes sobre la propiedad	Derecho de familia	Derecho sucesorio	Leyes agrarias	Leyes del agua	Leyes forestales
Brasil	GN	ND; GN	ND	ND; ME; F	GN	
Burkina Faso	GN	GN	ND; J/D	ND; GN	GN	GN
Fiji	GN		GN; F	GN; F		
India	GN		GN; J/D	GN; J/D; ME; F		GN; F
Italia	GN	ND; GN	GN	GN	GN	GN
Kenya	GN	GN	GN; F	GN; F	GN; F	
México	GN	ND; GN	GN; F	ND; ME; F	GN; ME; F	GN
Filipinas	GN	GN; J/D	GN; J/D	ND	GN	GN; ME
Sudáfrica	GN	GN	ND; GN	GN; ND; F	GN; ME; F	ND; GN
Túnez	GN	GN; J/D	J/D	GN		

GN Neutro en materia de género/no discriminatorio

ND Principio de no discriminación/igualdad de derechos expresamente proclamado

ME Medidas especiales para el adelanto de la mujer

J/D Discriminación *de jure* directaJ/I Discriminación *de jure* indirectaF Discriminación *de facto* documentada en la literatura examinada

**Nota:** Cuando se incluyen dos o más acrónimos, éstos se refieren a diferentes aspectos de la legislación aplicable o a la existencia de una discrepancia entre la ley y la práctica.

### III. LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS AGRÍCOLAS

#### 3.1. Introducción

En muchas regiones del mundo, las mujeres constituyen una parte sustancial de la mano de obra agrícola, ya que los hombres suelen emigrar de las zonas rurales y/o desempeñar trabajos no agrícolas (fenómeno que se conoce como "feminización de la agricultura"). Este capítulo examina los derechos de las trabajadoras agrícolas en relación con el acceso al empleo y con el trato laboral.

Los derechos laborales agrarios vienen principalmente determinados por el Derecho laboral, y particularmente por dos amplios grupos de normas: las que afectan a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres (salario mínimo, seguridad e higiene, derechos sindicales, etc.), y las que conciernen específicamente a las mujeres (no discriminación, permisos por maternidad, legislación "protectora", etc.). El presente estudio se centra especialmente en estas últimas. Mientras que algunos puntos de las leyes laborales no resultan controvertidos (como el principio de no discriminación), otros son objeto de debate, por ejemplo las leyes "protectoras" que prohíben a las mujeres trabajar en determinadas ocupaciones o de noche, aprobadas para proteger a la mujer, que limitan la libertad de la mujer a la hora de elegir su profesión y pueden obstaculizar su acceso al empleo. Por otro lado, cuando la capacidad de negociación entre empleador y empleado está especialmente desequilibrada, dicha libertad puede dejar desprotegidas a las mujeres (por ejemplo, en trabajos nocturnos). Al examinar la legislación laboral, en cuanto resulta aplicable a los trabajadores agrícolas, hemos de recordar que en muchos países (especialmente en los países en desarrollo) dichas leyes no se aplican en un amplio sector de la economía, el sector informal<sup>38</sup>.

Además de la legislación laboral, también son importantes otras normas. Por ejemplo, en algunos países, el Derecho de familia autoriza al marido a fiscalizar el trabajo de su esposa, requiriendo su consentimiento para la firma del contrato de trabajo de la esposa y autorizándole a poner fin al mismo si

---

<sup>38</sup> La economía informal es objeto de un intenso debate. Mientras que algunos la consideran como un sector dinámico que proporciona oportunidades laborales a pequeña escala para los campesinos pobres, otros la ven como un foco de explotación. Este estudio no adopta ninguna postura en este debate, sino que se limita a subrayar, desde un punto de vista legal, la falta de aplicación de la legislación laboral.

lo estima necesario para el cumplimiento de las obligaciones familiares de la mujer.

La jurisprudencia sobre los derechos laborales de la mujer que hemos examinado, pocas veces afecta directamente a los trabajadores agrícolas. Por lo general se refiere a trabajadores urbanos (secretarías, funcionarios, etc.), especialmente en los países en desarrollo, donde el acceso a los Tribunales por parte de las mujeres rurales es por lo general muy limitado. Sin embargo, los principios afirmados en los casos citados en este capítulo (por ejemplo, el de no discriminación en el lugar de trabajo) se aplican también a los trabajadores agrícolas.

La discriminación puede ser difícil de detectar si es indirecta, o cuando el trato y las oportunidades laborales de las mujeres se deben a actitudes socioculturales profundamente arraigadas y a un desigual acceso a la educación y la formación, más que al Derecho positivo. Una forma oculta de discriminación se produce cuando las prestaciones de maternidad las tiene que pagar el empleador, en lugar de las instituciones de la seguridad social; esto eleva los costes de la mano de obra femenina (tanto por el tiempo perdido durante la baja por maternidad como por el pago de las prestaciones por maternidad), fomentando la discriminación en el acceso al empleo, particularmente allí donde el índice de natalidad es elevado (como en la mayoría de los países en desarrollo). En lo que se refiere a las prácticas socioculturales, en muchas zonas el acceso de las mujeres a un empleo se ve obstaculizado por su responsabilidad primaria hacia el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos. Cuando las mujeres acceden a un empleo, su carga de trabajo es muy pesada, ya que tienen que combinar sus responsabilidades domésticas con su trabajo regulado.

Al examinar los derechos laborales de las trabajadoras agrícolas en cada uno de los países estudiados, hemos procurado seguir el siguiente esquema: aplicabilidad de la legislación laboral en el sector agrario; normas relativas al acceso al empleo (tanto del Derecho laboral como del Derecho de familia); normas relativas al trato laboral (remuneración y otros términos y condiciones de trabajo); protección de la maternidad; normas de la seguridad social; y sanciones. Siempre que ha sido posible se ha incluido también información sobre la aplicación efectiva de las normas.

### **3.2. Derecho Internacional aplicable**

El derecho de toda persona al trabajo, sin discriminación alguna, está reconocido en la DUDH (arts. 2º y 23), en el PIDESC (arts. 2.2 y 6–8) y en la CEDCM (art. 11). Incluye el derecho a elegir libremente una profesión, a disfrutar de una remuneración justa y suficiente, a trabajar en buenas condiciones de seguridad y salud, y a formar y afiliarse a sindicatos. La mujer tiene derecho a las mismas oportunidades laborales y al mismo trato que los hombres, incluyendo la misma remuneración para trabajos de igual valor (DUDH, art. 23.2, PIDESC, art. 7[a.i] y CEDCM, art. 11). Las mujeres también tienen derecho a disfrutar de especial protección durante el embarazo y a un permiso pagado por maternidad, y el derecho a no ser despedidas por motivo de embarazo o permiso de maternidad (CEDCM, art. 11.2).

Con respecto a los derechos laborales de la mujer recogidos en la CEDCM, conviene recordar que el principio de no discriminación consagrado en dicho tratado no se limita a la acción del Estado sino que el artículo 2(e) explícitamente contempla la eliminación de la discriminación contra la mujer practicada "por cualesquiera personas, organizaciones o empresas".

Toda mujer, así como todo hombre, tiene derecho a la seguridad social en caso de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez y vejez (DUDH, art. 22, PIDESC, art. 9º y CEDCM, arts. 11.1[e] y 14.2[c]).

Distintos convenios de la OIT contienen disposiciones detalladas acerca de los derechos de la mujer. El Convenio 111 de 1958 sobre Discriminación (Empleo y Profesión) prohíbe la discriminación basada en el sexo tanto en las oportunidades como en el trato laboral, y prescribe la adopción de medidas de discriminación positiva. El Convenio 100 de 1951 sobre Igualdad de Remuneración establece el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo igual o de igual valor. La referencia a un "trabajo de igual valor", además de a un "trabajo igual", es importante para la aplicación práctica del principio. En efecto, puesto que en muchos países las mujeres no suelen ocupar la misma posición que los hombres debido a los estereotipos culturales y a un acceso desigual a la educación, la referencia al valor económico del trabajo permite comparar entre las distintas categorías profesionales e industrias. El Convenio 158 de 1982 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo prohíbe el despido por motivos de sexo, estado civil y ausencia durante la baja por maternidad.

A tenor del Convenio 89 de 1948 sobre Trabajo Nocturno de las Mujeres (Revisado) y su Protocolo de 1990, se prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres (definido como un periodo de por lo menos 11 horas consecutivas, incluyendo al menos siete horas entre las 22 p.m. y las 7 a.m.) en relación con algunas actividades industriales (no para el trabajo agrícola).

El Convenio 103 de 1952 sobre Protección de la Maternidad (Revisado) concede a las mujeres embarazadas una baja por maternidad de por lo menos 12 semanas (con no menos de seis semanas después del parto); concede una prórroga de la baja en caso de retraso en el parto o de enfermedad vinculada al embarazo; prohíbe el despido por baja por maternidad; otorga a las mujeres beneficios médicos y económicos a través de la seguridad social obligatoria o de fondos públicos; y autoriza interrupciones del trabajo para la lactancia. Aunque este Convenio se aplica tanto a actividades industriales como no industriales, los Estados pueden excluir el trabajo en explotaciones agrícolas que no sean plantaciones. El Convenio 156 de 1981 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares prohíbe la discriminación de los hombres y mujeres trabajadores con responsabilidades familiares (por ejemplo, las responsabilidades familiares no son una relación válida para terminar una relación de trabajo).

El Convenio 110 de 1958 sobre las Plantaciones y su Protocolo de 1982 protegen los derechos laborales de los trabajadores de las plantaciones, sin discriminación basada en el sexo. El término plantación se define como "toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, cacahuets, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña; no incluye las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados" (art. 1.1 del Convenio, modificado por el Protocolo). Los Estados Parte pueden excluir o añadir categorías de empresas agrícolas de la aplicación del Convenio. El Convenio contiene garantías en relación con la contratación (por ejemplo, la contratación del cabeza de familia no implica la contratación de los miembros de la familia), los contratos de trabajo, los salarios (por ejemplo, los salarios habrán de pagarse directamente a los trabajadores), las vacaciones pagadas anuales y el descanso semanal, la indemnización por accidentes de trabajo, los sindicatos (por ejemplo, la libertad de asociación de los trabajadores "sin discriminación alguna"), y la protección de la maternidad (permiso de maternidad de 12 semanas por lo menos, de las cuales

al menos seis después del parto, prolongable en caso de retraso en el parto o de enfermedad vinculada al embarazo; prestaciones económicas y prestaciones médicas; protección frente al despido durante el permiso de maternidad; descansos para la lactancia; prohibición de que ninguna mujer embarazada "sea obligada a efectuar un trabajo perjudicial para su estado durante el período que preceda a su descanso de maternidad").

El Convenio 97 de 1949 sobre Trabajadores Migrantes (Revisado) concede garantías a los trabajadores migrantes legales, sin discriminación por razón de sexo.

El principio de no discriminación también está consagrado en la Declaración de la OIT relativa a los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo de 1998. Esta declaración proclama algunos derechos y principios fundamentales a los que todos los Estados Miembros de la OIT deben adherirse por el mero hecho de pertenecer a la OIT, independientemente de que hayan ratificado o no los convenios aplicables.



Cuadro 4. Ratificación de algunos convenios laborales internacionales

	C 89	C 97	C 100	C 103	C 110	C 111	C 156	C 158
Brasil	1957	1965	1957	1965	1965, denunciado 1970	1965	No	1995, denunciado 1996
Burkina Faso	No	1961	1969	No	No	1962	No	No
Fiji	No	No	2002	No	No	2002	No	No
India	1950	No	1958	No	No	1960	No	No
Italia	No	1952 (denunciado 2001)	1956	1971 denunciado 2001)	No	1963	No	No
Kenya	1965	1965	2001	No	No	2001	No	No
México	No	No	1952	No	1960	1961	No	No
Filipinas	1953	No	1953	No	1968	1960	No	No
Sudáfrica	1950	No	2000	No	No	1997	No	No
Túnez	1957	No	1968	No	No	1959	No	No

C 89: Convenio de la OIT N° 89 de 1948 sobre el Trabajo Nocturno (Revisado)

C 97: Convenio de la OIT N° 97 de 1949 sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado)

C 100: Convenio de la OIT N° 100 de 1951 sobre Igualdad de Remuneración.

C 103: Convenio de la OIT N° 103 de 1952 sobre la Protección de la Maternidad (Revisado)

C 110: Convenio de la OIT N° 110 de 1958 sobre las Plantaciones

C 111: Convenio de la OIT N° 111 de 1958 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)

C 156: Convenio de la OIT N° 156 de 1981 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares

C 158: Convenio de la OIT N° 158 de 1982 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo

**Fuente:** Página Web de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org))

### **3.3. Las Américas**

#### 3.3.1. Panorama regional

En la región, el derecho fundamental al trabajo y a unas condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias, sin discriminación por motivos de sexo, se reconoce en el Protocolo Adicional a la CADH (arts. 3º, 6º y 7º). Con respecto al Canadá, los Estados Unidos y México, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (ILCAN) incluye un Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, que proclama los principios de no discriminación por razón de sexo y de igual remuneración por igual trabajo (Principios 7 y 8 del Anexo 1º del Acuerdo de Cooperación Laboral).

En la mayoría de los países latinoamericanos, las mujeres pueden suscribir contratos laborales y administrar su salario libremente. Sin embargo, en la práctica las mujeres rurales frecuentemente piden autorización a su marido antes de comprometerse en un trabajo, y lo abandonan si su marido así lo solicita (FAO, 1994). Es más, algunas leyes autorizan expresamente al marido a interferir en el empleo de su mujer, aunque la tendencia en la región es a derogar este tipo de normas (para un ejemplo en Guatemala, véase más adelante el Recuadro 3).

La mayoría de los países disponen de normas constitucionales y/o de leyes que prohíben la discriminación basada en el sexo/género en el lugar de trabajo, tanto en general como en relación específicamente con el trabajo agrícola. El principio de igualdad de remuneración ha sido recogido en la mayoría de los ordenamientos jurídicos nacionales. Sin embargo, normalmente se hace referencia a igual remuneración por "igual trabajo" (o fórmulas similares), en lugar de a la expresión internacionalmente reconocida de "trabajo de igual valor". En general, en toda la región existe una considerable diferencia de salarios en función del género; por ejemplo, en el Paraguay, los hombres ganan un 31 por ciento más que las mujeres por cada hora trabajada (CEACR [100], 2000b).

El permiso de maternidad varía entre 60 días (Bolivia) y 14 semanas (Panamá), y un considerable número de países concede 12 semanas (Belice, Colombia, Haití, Jamaica, Uruguay). En Venezuela, el permiso de maternidad es de 18 semanas (Ley Orgánica del Trabajo de 1997). Las prestaciones en metálico varían desde el 60 por ciento del salario (República Dominicana,

Nicaragua) hasta el 100 por ciento (Chile, Colombia, Venezuela); en los Estados Unidos, el permiso por maternidad no está pagado. En la mayoría de los países las prestaciones en metálico son sufragadas por instituciones de la seguridad social (Chile, Paraguay, Venezuela), aunque en algunos casos son pagadas por el empleador (Jamaica) o conjuntamente por la seguridad social y el empleador (Costa Rica) (Naciones Unidas, 2000). Sin embargo, se han documentado casos de falta de pago de las prestaciones en las plantaciones; por ejemplo, en Guatemala, las prestaciones por maternidad para las mujeres que trabajan en las plantaciones únicamente se pagan en algunas regiones (CEACR [110], 1997).

En las plantaciones, existe la práctica de contratar mujeres para trabajos temporales, sin contrato y de forma abusiva. En estas situaciones irregulares no se aplica la protección garantizada por la legislación laboral, lo que de hecho supone una discriminación en razón del sexo/género (FAO, 1994 y 1996a).

### 3.3.2. México

El Artículo 123 de la Constitución mexicana reconoce el derecho al trabajo de "toda persona". El Código Laboral Federal de 1970 (aplicable al trabajo agrícola; art. 1º del Código y Art. 123 de la Constitución) prohíbe la discriminación por motivos de sexo (art. 3º).

En cuanto al acceso al empleo, tanto los hombres como las mujeres mayores de 16 años (y de entre 14 y 16 años si tienen la autorización de sus padres) pueden suscribir contratos laborales libremente (Código Laboral Federal, art. 23). Las mujeres tienen por tanto plena capacidad jurídica para trabajar. Los empleadores no pueden rechazar solicitudes de trabajo por motivos de sexo (Código Laboral Federal, art. 133[I]). Las disposiciones que prohibían el acceso de la mujer a determinados tipos de trabajo fueron derogadas en 1974.

Los Códigos Civiles de algunos Estados contienen disposiciones discriminatorias en relación con las oportunidades laborales de las mujeres. El Código Civil de Oaxaca establece que la esposa sólo puede desempeñar una profesión si ello no entorpece su responsabilidad primaria como esposa (arts. 167 y 168). El marido puede oponerse al trabajo de su mujer, siempre que subvenga a todas las necesidades del hogar; si la esposa no acata la oposición del marido, el juez correspondiente resolverá lo que sea procedente (arts. 169 y 170).

En otros Estados, disposiciones similares se expresan en términos neutros en materia de género, teniendo cada uno de los cónyuges derecho a oponerse al trabajo del otro (por ejemplo, el Código Civil de Aguascalientes [art. 165], el Código Civil de Guanajato modificado en 2000 [art. 168] y el Código Civil de Sonora [art. 261]).

En cuanto al trato, los trabajadores y las trabajadoras tienen los mismos derechos y obligaciones (Código Laboral, art. 164). Las condiciones laborales deben respetar los requerimientos legales mínimos, sin discriminación basada en el sexo (art. 56). El principio de igual remuneración por igual trabajo (aunque no por trabajo de igual valor) se reconoce en el Artículo 123(VII) de la Constitución y en el artículo 86 del Código Laboral.

Sin embargo, hay informes que indican que la discriminación por razón de sexo/género está muy extendida en la práctica. Un número considerable de mujeres rurales se emplean como trabajadoras temporales, sin contrato y trabajando de forma abusiva, y por tanto no disfrutaban de la protección de la legislación laboral<sup>39</sup>. Las diferencias salariales varían considerablemente de un sector a otro; en la agricultura y en la pesca, las ganancias medias por hora de las mujeres equivalen al 92 por ciento de las de los hombres (CEACR [100], 1998c).

Las mujeres embarazadas no pueden ser obligadas a desempeñar trabajos pesados o peligrosos (Código Laboral, art. 166). Con respecto a la agricultura en particular, el Reglamento General sobre Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo de 1997 contiene regulaciones específicas para proteger la salud de las mujeres embarazadas. Según el artículo 154, no se podrá utilizar el trabajo de mujeres gestantes en labores donde se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas, mientras que según el artículo 155 no pueden exponerse a sustancias químicas (por ejemplo, fertilizantes, etc.).

Las mujeres gestantes tienen derecho a disfrutar de un permiso de maternidad por lo menos seis semanas antes y seis semanas después del parto (con posibles prolongaciones); al pago de la totalidad de su salario; y a conservar su empleo (Constitución, Art. 123[V] y Código Laboral, art. 170).

---

<sup>39</sup> Con respecto a trabajos no agrícolas, las prácticas discriminatorias en las zonas de producción para la exportación (*maquiladoras*) donde trabajan más mujeres que hombres, incluyen, por ejemplo, pruebas de embarazo obligatorias como condición para acceder al empleo (CEACR [111], 1999; CEDCM, 1998a).

A tenor de la Ley del Seguro Social de 1995 (modificada), la mujer tendrá derecho durante el embarazo y puerperio a un subsidio en dinero igual al 100 por ciento de su salario, que recibirá durante los 42 días anteriores y los 42 días posteriores al parto, a cargo del Instituto Mexicano de la Seguridad Social, siempre que la mujer embarazada reúna determinados requisitos; hasta donde esta norma resulte aplicable, el empleador no tendrá que pagar la totalidad del salario (arts. 101–103). La Ley también prevé un sistema de guardería (arts. 201–207).

### 3.3.3. Brasil

Durante mucho tiempo, las leyes laborales brasileñas distinguían a los trabajadores agrícolas de los no agrícolas. La Consolidación de las Leyes del Trabajo de 1943 sólo se aplicaba a los trabajadores no agrícolas. Los derechos laborales de los trabajadores agrarios se protegieron por primera vez con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores Rurales de 1963 y la creación de un instituto específico de seguridad social (FUNRURAL). Sin embargo, los trabajadores agrícolas seguían gozando de menos derechos que sus compañeros no agrícolas. En 1973, el Estatuto de 1963 fue derogado por la Ley 5889, que rige los trabajos agrícolas y declara aplicable la Consolidación de las Leyes del Trabajo siempre que no resulte incompatible con la Ley (Ley 5889, art. 1º). El sistema dualista de protección laboral fue completamente revocado por la Constitución de 1988, que garantiza a los trabajadores urbanos y rurales la misma protección contra el despido injusto, salarios mínimos, un máximo de horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales pagadas, seguridad social para los desempleados y afectados por enfermedades del trabajo, condiciones de trabajo seguras y saludables, y derechos de negociación colectiva y sindicales (arts. 7º y 8º).

Con respecto al acceso de las mujeres al trabajo, el Artículo 7(XXX) de la Constitución y el artículo 373(A) de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (introducido por la Ley 9799 de 1999) prohíbe la discriminación por razón de sexo, embarazo y estado civil en la contratación, y dispone medidas especiales para promover el trabajo de la mujer.

Las disposiciones relativas a la autoridad marital que limitaban el acceso de la mujer al empleo han sido derogadas. Las normas del Código Civil de 1916 que requerían al autorización del marido para el trabajo de la mujer (arts. 233[IV] y 242[VII]) fueron derogadas por la Ley 4121 (1962). El artículo 446 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, que autorizaba al

marido a rescindir el contrato de su esposa si lo consideraba necesario para las necesidades del hogar, no se aplicó después de la Ley de 1962 y fue formalmente derogado por la Ley 7855 (1989). Sin embargo, la autoridad marital sigue estando muy extendida en la práctica en las zonas rurales (FAO, 1994).

Una práctica discriminatoria relativa al acceso de la mujer al empleo que ha sido documentada en el pasado es la exigencia por parte de los empleadores de certificados de esterilización como condición para la contratación (CEACR [111], 1993). La Ley 9029 de 1995 y el artículo 373(A)(IV) de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (introducido por la Ley 9799 de 1999) prohíbe a los empleadores exigir certificados o exámenes de esterilización o de embarazo como condición para la contratación, así como realizar exámenes íntimos a sus empleados. El fenómeno parece haber disminuido desde mediados de los años noventa.

Con respecto al trato, el Artículo 7(XXX) de la Constitución y el artículo 373(A) de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (introducido por la Ley 9799 de 1999) prohíbe la discriminación por razón de sexo, embarazo y estado civil en la capacitación, promoción y despido (excepto en caso de incompatibilidad con la naturaleza del empleo), así como en la remuneración. Los trabajos de igual función, productividad y sofisticación técnica tienen que ser retribuidos con igual salario (Consolidación de las Leyes del Trabajo, arts. 5° y 461). La formación ofrecida a los empleados por el gobierno, los empleadores y otros agentes debe ser impartida sin discriminación por razón del sexo (Consolidación de las Leyes del Trabajo, art. 390[B], introducido por la Ley 9799 de 1999).

Sin embargo, en la práctica existe una sustancial diferencia de salarios. Barsted (2002) informa de que el salario medio en el sector rural es de 257,97 R\$ para los hombres y de 144,40 R\$ para las mujeres. Es más, las condiciones de trabajo y los salarios varían considerablemente entre las mujeres pertenecientes a distintos grupos raciales; dentro de cada grupo, hay una considerable diferencia salarial en función del género. Las mujeres se concentran principalmente en el sector informal, y por ello suelen carecer de protección legal (Justiça Global, 2000). En este contexto, se dan muy pocas denuncias por parte de mujeres rurales. En la mayoría de los casos, las víctimas de discriminación se niegan a identificarse por miedo a represalias y por falta de confianza en las autoridades públicas.

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a un permiso de maternidad de 120 días, independientemente de su trabajo y salario (Art. 7[XVIII] de la

Constitución). En 1996, el Tribunal Supremo Laboral declaró que el permiso por maternidad es un derecho fundamental que no puede ser negociado o ignorado (CEACR [103], 1999a). Las trabajadoras embarazadas no pueden ser despedidas desde la fecha de la comunicación del embarazo al empleador hasta cinco meses después del parto; en caso de despido, la mujer embarazada tiene derecho a ser reincorporada en su puesto de trabajo (Art. 10[II] [b] de las Disposiciones Constitucionales Transitorias y art. 392 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo).

Respecto a las prestaciones por maternidad, las profesiones rurales fueron equiparadas a las profesiones urbanas por la Constitución de 1988. El necesario desarrollo legislativo no llegó hasta 1994, tras las movilizaciones de las mujeres trabajadoras (Guivant, 2001). Las trabajadoras de baja por maternidad tienen ahora derecho a una prestación igual al salario mínimo, a cargo de la seguridad social, siempre que prueben que han trabajado durante 12 meses (no necesariamente consecutivos)<sup>40</sup> (Ley 8213 de 1991, art. 39, modificado por la Ley 8861 de 1994). El Decreto 4883 (1998) prescribía que la seguridad social sólo pagaría las prestaciones por maternidad hasta determinado límite, por encima del cual tendría que pagarlas el empleador; sin embargo, el Tribunal Supremo Federal declaró que dicho límite era anticonstitucional, y que el Estado debía pagar la totalidad de las prestaciones por maternidad (CRLP, 2000b).

Las trabajadoras gestantes que desempeñen trabajos perjudiciales para la salud tienen derecho a ser trasladadas a otro trabajo (Consolidación de las Leyes del Trabajo, art. 392, modificado en 1999). Las mujeres lactantes tienen derecho a dos descansos de media hora para la lactancia de los hijos menores de seis meses. El Artículo 7(XXV) de la Constitución otorga a los trabajadores rurales el derecho a una guardería gratuita para sus hijos desde el nacimiento hasta los seis años de edad. El artículo 389.1 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo obliga a los empleadores de 30 o más mujeres mayores de 16 años a disponer de una guardería para niños. No obstante, el Decreto Legislativo 229 (1967) permite a los empleadores rembolsar en su lugar los gastos de guardería. Las empresas agrícolas que empleen a más de 50 familias de trabajadores deberán disponer de escuelas primarias gratuitas para los hijos de los trabajadores de la explotación (Ley 5889 [1973], art. 16).

---

<sup>40</sup> Este requisito puede ser difícil de alcanzar para las trabajadoras temporales de las plantaciones que carecen de contrato.

Aunque las prestaciones sociales (permiso de maternidad, pensión de jubilación, etc.) afectan a todos los trabajadores rurales, su disfrute real está condicionado a la presentación de determinada documentación (documento de identidad, número de identificación fiscal [NIF], permiso de trabajo, etc.)<sup>41</sup>. Debido a los costes económicos y de gestión, pocas mujeres rurales tienen dichos documentos. En Río Grande do Sul, por ejemplo, el 30 por ciento de las mujeres trabajadoras rurales ni siquiera tiene su documento de identidad (Guivant, 2001).

Con respecto a las sanciones, la Ley 9459 de 1997 modifica la legislación anterior, disponiendo sanciones más duras para las violaciones del principio de no discriminación. Importantes disposiciones han sido igualmente aprobadas a nivel estatal y municipal. Por ejemplo, el municipio de São Paulo aprobó la Ley 11081 (1991) y el Decreto 30497 (1991), facultando al municipio a imponer sanciones a los empleadores que solicitaban pruebas de embarazo, exámenes ginecológicos o certificados de esterilización para conceder o mantener un empleo.

### Recuadro 3

#### El acceso de las mujeres al trabajo en Guatemala: el caso Morales de Sierra

En Guatemala, el Código Civil sólo autorizaba a la mujer casada a desempeñar un trabajo cuando fuera compatible con su papel de ama de casa (art. 113), y autorizaba al marido a oponerse al trabajo de su mujer, siempre que tuviera ingresos suficientes para subvenir al mantenimiento del hogar y que tuviera razones justificadas (art. 114).

Un primer recurso de anticonstitucionalidad contra dichas normas discriminatorias fue rechazado por el Tribunal Constitucional sobre la base *inter alia* de la necesidad de garantizar la seguridad jurídica y de proteger a los niños (Caso 84-92 de 1992). Un segundo recurso de constitucionalidad fue presentado ante el Tribunal Constitucional por el Fiscal General de Guatemala en 1996.

En 1995, una mujer había presentado una demanda ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, recurriendo los artículos 113 y 114 así como otras disposiciones del Código Civil referentes a la administración de los bienes familiares.

En 1998, decidiendo sobre una cuestión previa relativa al locus standi (la mujer no había sufrido por sí misma la aplicación de las normas recurridas) y

<sup>41</sup> Sobre la documentación requerida para las prestaciones por maternidad, véase el artículo 106 de la Ley 8213 (1991), modificado por el artículo 3º de la Ley 8861 (1994).



al agotamiento de los recursos nacionales, la Comisión admitió la demanda (Maria Eugenia Morales de Sierra v. Guatemala, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Caso 11625, Resolución N° 28/98, 6 de marzo de 1998).

Durante la tramitación del proceso, la mayoría de las normas recurridas (incluyendo los arts. 113 y 114) fueron derogadas por los Decretos 80 (1998) y 27 (1999), de reforma del Código Civil. Además, se aprobó el Decreto 7 de 1999 (*Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer*), que garantizaba el derecho de la mujer a elegir libremente su empleo y prohibía la discriminación por razón del estado civil (art. 12).

En 2001, la Comisión Interamericana dictó una resolución sobre los aspectos de fondo. La Comisión aclaró que las diferencias de trato no necesariamente suponían discriminación cuando estaban basadas en "criterios razonables y objetivos". La Comisión declaró no obstante que las disposiciones recurridas no podían ser justificadas y violaban los artículos 11, 17.4 y 24 de la CADH. La Comisión reconoció los importantes avances producidos por la reformas de 1998 y 1999 y exhortó al Estado a cumplir plenamente con sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos (Maria Eugenia Morales de Sierra v. Guatemala, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Caso 11625, Resolución N° 4/01, 19 de enero de 2001).

### 3.4. África subsahariana

#### 3.4.1. Panorama regional

La CADHP reconoce el derecho de "todo individuo" al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias y a recibir igual salario por igual trabajo (art. 15). Por otro lado, la CADHP guarda silencio sobre otros aspectos referentes a los derechos laborales, particularmente a los derechos sindicales. Los principios de no discriminación en la formación y de igualdad de oportunidades de trabajo (incluyendo la libertad de la mujer a elegir una profesión, la igualdad en el acceso al trabajo, e igual remuneración por trabajos de igual valor) se proclaman en el Protocolo sobre los Derechos de la Mujer en África (sin aprobar; arts. 12 y 13).

En muchos países la discriminación sexual en el trabajo está prohibida por normas constitucionales (por ejemplo, el Art.17.3[e] de la Constitución de Nigeria de 1999, que sitúa el principio de igualdad de remuneración entre los Objetivos Fundamentales y los Principios Rectores de la Política del Estado) y/o legales (por ejemplo, el art.4° del Código Laboral de Costa de Marfil de 1995,

que prohíbe la discriminación sexual en la contratación, la promoción, la remuneración, la formación profesional, la división del trabajo, las prestaciones sociales y la terminación de la relación laboral; el art. 14.1[b] de la Proclamación del Trabajo de Etiopía de 1993, modificada en 2003, que prohíbe la discriminación sexual en la remuneración). Sin embargo, la legislación laboral frecuentemente excluye al sector agrario de su ámbito de aplicación. Por ejemplo, la Ley Nacional del Salario Mínimo de Nigeria de 1981, modificada, excluye a los trabajadores de explotaciones agrarias que empleen a menos de 50 personas, los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores pagados por servicio y los trabajadores agrícolas estacionales.

El permiso de maternidad oscila entre los 60 días (Mozambique, Guinea Bissau, Eritrea) y las 14 semanas (Camerún, República Centroafricana, Chad, Gabón, Madagascar, Togo). Las prestaciones en metálico varían desde el 25 por ciento del salario (Botswana) al 100 por ciento (Congo, Ghana, Mauritania, Mauricio, Zambia), siendo del 50 por ciento del salario en un número considerable de países (Chad, Burundi, Nigeria). En algunos países (Lesotho) no se paga ninguna prestación. En unos países las prestaciones en metálico son financiadas por instituciones de la seguridad social (Namibia, Senegal), mientras que en otros son sufragadas por el empleador (Etiopía, Ghana, Nigeria) (Naciones Unidas, 2000). Los requisitos para acceder a dichas prestaciones pueden ser muy exigentes; por ejemplo, la Ley de Empleo de Zambia de 1965 requiere por lo menos dos años de trabajo continuado con el mismo empleador (secs. 15[A] y 15[B], introducidas por la Ley 18 de 1982<sup>42</sup>). En algunos países, la legislación prohíbe el despido durante el embarazo (por ejemplo, el Código Laboral de Costa de Marfil, art. 23.3; y la Ley del Trabajo de Nigeria, sec. 53.4).

Sin embargo, muchas veces las leyes que protegen los derechos laborales de la mujer no tienen aplicación efectiva. Por lo general, las mujeres rurales ignoran sus derechos legales. Además, las mujeres suponen una parte importante de la mano de obra agrícola que trabaja en el sector informal (lo que representa una parte sustancial del PIB en todo el África subsahariana; MacGaffey, 1991), donde la legislación laboral no se aplica.

Los estudios de campo realizados en plantaciones (por ejemplo, Mbilinyi, 1995, sobre una plantación de caña de azúcar en la República Unida de Tanzania; Bob, 1996, sobre una plantación de café en Sudáfrica), ponen de

---

<sup>42</sup> Datos extraídos de la página web de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

manifiesto que la discriminación en el acceso al empleo es muy frecuente (las mujeres se concentran en trabajos infrapagados, subordinados y manuales en los campos, mientras que los hombres ocupan posiciones más elevadas, como supervisores y capataces), como también lo es la diferencia de salarios (con mayores salarios para los puestos típicamente masculinos, como los cortadores de caña, que para los puestos femeninos, como las escardadoras), el acoso sexual (principalmente por parte de los capataces), la discriminación en el acceso a la capacitación y a los cursos de formación profesional, la discriminación en la adjudicación de prestaciones (por ejemplo, cuando se proporciona el alojamiento, los trabajadores solteros reciben habitaciones que resultan adecuadas para hombres sin hijos pero extremadamente pequeñas para mujeres con hijos) y la discriminación dentro de los sindicatos (en cuanto a la participación, posiciones de liderazgo, etc.). Los convenios colectivos relativos a los trabajadores de las plantaciones también pueden contener disposiciones discriminatorias.

El Derecho consuetudinario también afecta a los derechos de las trabajadoras agrícolas. En general, hay una división de trabajo en función del género, por la cual los hombres explotan fundamentalmente cultivos destinados a la venta, mientras que las mujeres explotan cultivos destinados al consumo o al comercio local. Sin embargo, de conformidad con muchos sistemas jurídicos consuetudinarios, las mujeres deben aportar su trabajo realizando determinadas tareas en los campos de sus maridos (por ejemplo, escardar). Este trabajo, desempeñado dentro del hogar familiar, no está pagado ni protegido (Lastarria-Cornhiel, 1997).

#### 3.4.2. Kenya

El trabajo agrícola viene regulado en la Ley de Empleo de 1976 (cap. 226). Esta Ley carece de perspectiva de género. No hace referencia alguna al principio de no discriminación. No existe ninguna disposición sobre acoso sexual. El trabajo nocturno de las mujeres en las actividades industriales está prohibido (con excepciones; secs. 28 y 29); el Ministerio de Trabajo puede prohibir o someter a condiciones el trabajo de la mujer en "cualquier oficio o profesión específicos" (sec. 56.1[j]).

La legislación sobre salario mínimo (Ley de Regulación de Salarios y Condiciones de Empleo, cap 229) prescribe el establecimiento de Consejos Salariales específicos para cada sector, dependientes del Ministerio de Trabajo, encargados de recomendar la determinación o regulación de salarios

para oficios o profesiones específicos. Se han constituido Consejos Salariales en algunos sectores (textil, administrativo, turístico, etc.) entre los que se incluye el agrario. Ni la Ley ni la Ordenanza sobre Regulación de Salarios (Establecimiento del Consejo Salarial de la Industria Agrícola), modificada, que establece el Consejo Salarial para la agricultura, se refieren expresamente al principio de igualdad de remuneración.

La Ordenanza sobre Regulación de Salarios (establecimiento del Consejo Salarial de la Industria Agrícola), modificada, también determina el número máximo de horas de trabajo (sec. 5). Para la mayoría de las profesiones, el límite es de 46 horas en seis días por semana, aunque para algunas profesiones el límite es más alto (60 horas en seis días para criadores de cerdos, pastores y vigías). Esta legislación se aplica por igual a hombre y mujeres. Determinadas disposiciones que fijaban límites inferiores para las mujeres trabajadoras (36 horas en seis días por semana) han sido revocadas.

El número de mujeres que trabajan en el sector formal se ha incrementado, fundamentalmente por la mejora en el acceso de las mujeres a la educación. Sin embargo, sigue habiendo una división sexista del trabajo (con los puestos más elevados reservados casi siempre a los hombres), debido más a determinadas ideas socioculturales que a la legislación formal. Además, las mujeres siguen mayoritariamente concentradas en el sector informal (Gopal y Salim, 1998). Sólo el 29 por ciento de los trabajadores asalariados del sector formal son mujeres, por lo que la mayoría trabaja en el sector informal, sin seguridad social y con bajos ingresos (Walsh, 2005). Aunque los salarios de las mujeres en relación con los de los hombres han aumentado en las últimas décadas, sigue existiendo una considerable diferencia salarial<sup>43</sup>. En las zonas rurales, las mujeres casi nunca conocen sus derechos legales (Gopal y Salim, 1998).

La protección de la maternidad se reguló por primera vez mediante una Directiva Presidencial de 1975, que prescribía un permiso de maternidad pagado de dos meses. La Ley de Empleo de 1976 establece un permiso de maternidad de dos meses totalmente pagado a cargo del empleador (sec. 7.2). El periodo de baja es considerablemente más corto que el establecido en los convenios laborales internacionales. Además, las mujeres que se toman su permiso de maternidad pierden ese año su permiso de vacaciones de un mes

---

<sup>43</sup> El salario de la mujer, en porcentaje sobre el de los hombres, equivalía al 55,6 por ciento en 1977, al 62,5 por ciento en 1980 y al 75, 6 por ciento en 1986 (House-Midamba, 1993).

(sec. 7.2)<sup>44</sup>. Por otro lado, obligar a los empleadores a pagar las prestaciones por maternidad incrementa el coste de la mano de obra femenina y por tanto es un motivo de discriminación (House-Midamba, 1993). La Ley no prohíbe expresamente el despido de las mujeres embarazadas.

A tenor de la ley de pensiones, las viudas (aunque no los viudos) pierden su pensión si contraen nuevo matrimonio (CRLP, 1997).

### 3.4.3. Burkina Faso

La Constitución de Burkina Faso establece que todo el mundo tiene el mismo derecho al trabajo, y prohíbe la discriminación sexual en el empleo y en la remuneración (Art. 19).

El Código Laboral, revisado en 1992 y 2004, se aplica a todos los contratos de trabajo (art. 1.1 y 1.2). El Código establece el principio de no discriminación por razón de sexo (sec. 1.3). Sin embargo, no prevé sanciones para las violaciones de dicho principio.

La edad mínima para trabajar es de 14 años, sin distinción entre hombres y mujeres. El Código Laboral establece el principio de igual remuneración por iguales condiciones de trabajo, cualificación profesional y producción. No se hace referencia al trabajo de igual valor.

El permiso de maternidad es de 14 semanas (seis antes y ocho después del parto), con prestaciones por maternidad equivalentes al 100 por ciento del salario, sufragadas conjuntamente por la seguridad social y por los empleadores (art. 142). Las madres lactantes tienen derecho a dos descansos diarios durante 15 meses (art. 143).

El artículo 82 del Código Laboral prohíbe asignar a los trabajadores tareas que puedan poner en peligro su capacidad reproductiva o, en el caso de trabajadoras gestantes, su salud o la de sus hijos.

A pesar de esta legislación, la tasa de mujeres que tienen un trabajo formal es muy baja comparada con la de los hombres (tan sólo el 12 por ciento durante

---

<sup>44</sup> En 1998 se debatió en el Parlamento una enmienda a la Ley de Empleo que hubiera permitido a las mujeres acumular los permisos de maternidad y de vacaciones anuales, pero finalmente no fue aprobada (CRLP, 2001).

el periodo 1986–1992), sin que se aprecie ninguna tendencia de mejoría (CEACR [111], 1995). Se han documentado prácticas de discriminación en función del sexo/género en la contratación, la asignación de responsabilidades y la remuneración (CEDCM, 2000a).

El Derecho consuetudinario impone obligaciones laborales a las mujeres. En la Provincia de Comoé, las mujeres jóvenes tienen el deber de trabajar en los campos de su marido, además de cultivar sus propios campos. El alcance de esta obligación varía según los grupos étnicos, siendo particularmente extensas las obligaciones laborales impuestas por los Turka y los Gouin. Las mujeres normalmente son liberadas de estas obligaciones cuando tienen más de cuarenta años, cuando sus hijos alcanzan la edad de trabajar (Van Koppen, 1998).

#### 3.4.4. Sudáfrica

Hasta hace poco, las mujeres que trabajaban en explotaciones agrarias gozaban de escasa protección en la legislación sudafricana. La Ley de Condiciones Básicas de empleo de 1983 se extendió a los trabajadores agrícolas en 1993. La Ley de Relaciones Laborales de 1995 (modificada en 1996, 1998 y 2002), la Ley de Condiciones Básicas de Empleo de 1997 (modificada en 2002) y la Ley de Equidad en el Empleo de 1998 han mejorado sustancialmente la posición de las mujeres que trabajan en explotaciones agrarias.

Durante mucho tiempo, la capacidad jurídica de las mujeres casadas para suscribir contratos de trabajo estaba limitada por el Derecho de familia. Según la Ley de Administración de la Población Negra de 1927, la mujer casada según el Derecho consuetudinario no podía firmar contratos sin el consentimiento de su marido (sec. 11.3). Esta norma fue revocada por la Ley de Reconocimiento de los Matrimonios Consuetudinarios de 1998, que dotó a las mujeres de plena capacidad jurídica para suscribir contratos (sec. 6).

La Ley de Equidad en el Empleo de 1998 proscribía la discriminación injusta directa e indirecta por motivos de género, sexo, embarazo, estado civil, y responsabilidades familiares, tanto en el acceso (contratación) como en el trato (categoría profesional, remuneración, prestaciones laborales, términos y condiciones laborales, promoción y despido) (sec. 6.1). Cuando se denuncia una discriminación, es el empleador el que debe probar que la misma no es injusta (sec. 11). El principio de no discriminación por motivos de sexo y embarazo

también ha sido proclamado por la jurisprudencia, particularmente en los casos *McInnes v. Technikon Natal* (Tribunal Laboral, D322/98, marzo de 2000) y *Woolworths (Pty) Ltd. v. Whitehead* (Tribunal Laboral de Apelación, CA06/99, 3 de abril de 2000)<sup>45</sup>.

Además de prohibir la discriminación, la Ley de Equidad en el Empleo también obliga a adoptar medidas de discriminación positiva a los "empleadores señalados" (es decir, los que emplean a 50 o más trabajadores, o a menos de 50 pero con una determinada facturación anual) (sec. 1 y cap. III). Los demás empleadores pueden acatar voluntariamente las normas de discriminación positiva (sec. 14). Los empleadores señalados deben adoptar las medidas de discriminación positiva previa consulta y, si es posible, previo acuerdo con los empleados (sec. 16). Los empleadores están obligados a desarrollar "planes de equidad en el empleo", estableciendo metas, objetivos numéricos, estrategias, medidas, programas y procedimientos de control y valoración (sec. 20). Las medidas de discriminación positiva pueden incluir trato preferente y mínimos numéricos (pero no cuotas) (sec. 15).

Además, "los empleadores señalados" están sujetos a reglas especiales con respecto a la aplicación del principio de igualdad de remuneración. En particular, tienen que informar de la remuneración y las prestaciones a la Comisión de Condiciones de Empleo; si las diferencias salariales son desproporcionadas, deben adoptar medidas que pueden incluir la negociación colectiva, la aplicación de los estándares fijados por la Comisión de Condiciones de Empleo y la promoción de la formación (sec. 27).

En la práctica, el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias está frecuentemente vinculado al trabajo de sus maridos. De hecho, hay informes que revelan que las mujeres que trabajan en explotaciones agrarias no tienen contratos a su nombre, sino que trabajan sobre la base del contrato firmado por sus maridos (HRW, 2001a).

Un estudio de campo de la Plantación de Café Waterval en Lebowa no encontró discriminaciones formales entre hombre y mujeres, pero sí unas diferencias sustanciales en cuanto a la naturaleza del trabajo y la remuneración, con las mujeres concentradas en trabajos infrapagados,

---

<sup>45</sup> Casos citados en la página web de la OIT. Ninguno de estos casos se refiere directamente al trabajo agrícola.

eventuales o de temporada. Las mujeres constituyen el 22 por ciento de los trabajadores permanentes (2 de 9), el 66 por ciento de los trabajadores semipermanentes (36 de 54), y el 92 por ciento de los trabajadores eventuales y de temporada (275 de 300). Esta estratificación sexista del trabajo tiene su incidencia en la estructura salarial. Los trabajadores permanentes (fundamentalmente hombres) perciben 18,00 R por día, mientras que los trabajadores eventuales y de temporada perciben una remuneración por unidad de obra realizada, a 2,80 R por caja (con una media de dos cajas por día). La estabilidad laboral es también desigual, ya que los puestos ocupados por hombres (trabajos permanentes) son más seguros que los habitualmente ocupados por mujeres (trabajos eventuales y de temporada); los trabajadores eventuales y de temporada no tienen la seguridad de ser contratados el año siguiente. Además, las mujeres soportan una pesada carga de trabajo, ya que tienen que combinar su trabajo en la plantación con sus responsabilidades domésticas (Bob, 1996).

Las facilidades de alojamiento previstas para los trabajadores de la plantación normalmente son concedidas a los empleados permanentes (hombres), mientras que las mujeres solteras trabajadoras (normalmente temporales) suelen ser excluidas (HRW, 2001a). Sobre este extremo se ha desarrollado jurisprudencia al amparo de la Ley de Extensión de la Seguridad de la Tenencia (LEST), que protege del desalojo a las personas que ocupaban tierras con el consentimiento del propietario a la fecha de la Ley (incluyendo los trabajadores de explotaciones agrarias). En el caso *Landbou Navorsingsraad v. Klaasen* (LCC 83R/01, 29 de octubre de 2001), el Tribunal de Reclamaciones sobre la Tierra declaró que la esposa de un "ocupante" protegido por la Ley (un trabajador de una explotación agraria) no puede recibir una orden de desalojo según la sección 9(2)(d) de la LEST a menos que el propietario hubiera consentido expresamente que residiera en su tierra.

En el caso *Conradie v. Hanekom y otro* (1999 [4] SA 491 LCC), el Tribunal de Reclamaciones sobre la Tierra invalidó una orden de desalojo contra dos trabajadores de una explotación agraria, marido y mujer, empleados en la misma explotación. Habiendo despedido al marido, el propietario había pretendido desalojar a ambos. El Tribunal estableció que la esposa, como empleada, tenía derecho a no ser desalojada según la LEST, y su orden de desalojo fue anulada. Además, de conformidad con la sección 6.2(d) de la LEST, tenía derecho a disfrutar de su vida familiar; por consiguiente su



marido (quien tras el despido había dejado de ser un "ocupante" protegido) tenía derecho a residir en la tierra en tanto que familiar de un "ocupante".

Otro caso interesante, *inter alia*, relativo a la protección frente al desalojo de los familiares de los trabajadores de una explotación agrícola, es el de Lombaard NO *v.* Motsumi y otros (LCC 52R/01, 17 de mayo de 2001). En este caso, el demandante pretendía desalojar a los ocupantes de la explotación y a los miembros de sus familias tras la terminación de sus contratos de trabajo. Mientras que en primera instancia el Juzgado autorizó la orden de desalojo, el Tribunal de Reclamaciones sobre la Tierra la invalidó argumentando que aunque el trabajo había terminado, muchos empleados y familiares tenían la condición de ocupantes según la LEST por otros motivos (por ejemplo, muchos de los miembros de la familia habían nacido y vivido toda su vida en la explotación).

Con respecto a la protección de la maternidad, la Ley de Condiciones Básicas de Empleo establece que una mujer trabajadora tiene derecho a por lo menos cuatro meses de permiso de maternidad, de las cuales seis deben tomarse después del parto. Las mujeres embarazadas o lactantes no pueden ser obligadas a desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de sus hijos; los trabajadores, hombres y mujeres, tienen derecho a un permiso pagado de tres días por responsabilidades familiares por parto o enfermedad de los hijos (secs. 25 y 26).

Las prestaciones por maternidad son sufragadas durante 17,32 semanas por el Fondo de Seguro de Desempleo a tenor de la Ley de Seguro de Desempleo de 2001, modificada en 2003.

La Ley de Relaciones Laborales de 1995, modificada en 1996, 1998 y 2002, prohíbe el despido injusto, que incluye tanto la negativa de un empleador a permitir la reincorporación de una mujer después de un permiso de maternidad como la renovación de un contrato temporal con condiciones menos favorables después del parto; el despido por embarazo (así como por la intención de embarazo o cualquier otra razón relacionada con el embarazo) o por motivos directa o indirectamente discriminatorios es considerado automáticamente como injusto (secs. 186 y 187).

La Ley de Promoción de la Igualdad y de Prevención de la Discriminación Injusta de 2000 se aplica allí donde no es aplicable la Ley de Equidad en el Empleo (sec. 5.3). Prohíbe la discriminación injusta de las mujeres por el Estado

y por cualquier persona, por ejemplo, en el acceso de la mujer a la seguridad social (secs. 6 y 8[g]).

Con respecto a la seguridad social, las pensiones de vejez suponen los principales ingresos de los campesinos pobres. Aunque las mujeres constituyen la mayoría de la población con derecho a dichas pensiones (porque la edad de jubilación de las mujeres es más temprana, a los 60 años en lugar de a los 65, y porque su expectativa de vida es mayor), menos mujeres que hombres se benefician del programa de pensiones. Esto se explica en parte porque muchas mujeres rurales carecen de los documentos de identidad necesarios para tener derecho a las pensiones (Baden *et al.*, 1999).

### **3.5. Norte de África y Medio Oriente**

#### 3.5.1. Panorama regional

La Carta Árabe de Derechos Humanos (que aún no ha entrado en vigor) reconoce, sin discriminación entre hombres y mujeres (art. 2º), el derecho al trabajo (art. 30), a elegir libremente una profesión (art. 31), y a disfrutar de las mismas oportunidades de trabajo y de igual remuneración por igual trabajo (art. 32).

En toda la región, la participación de la mujer en el mercado del trabajo regulado es escasa, debido tanto a factores legales como culturales (por ejemplo, sobre Jordania, véase CEDCM, 2000c). Un ejemplo frecuente de impedimento legal lo constituyen las normas relativas a la autoridad marital que supeditan el trabajo de la mujer a la autorización del marido. En la República Árabe Siria, las mujeres sólo pueden trabajar fuera de casa con el permiso de su marido (Ley del Estatuto Personal de 1975, arts. 73 y 74, citados en HRW, 2001c). En Turquía, una norma similar (el art. 159 del Código Civil de 1926) fue invalidada por el Tribunal Constitucional (Sentencia N° 30/31, de 29 de noviembre de 1990<sup>46</sup>); el Código Civil de 2001 derogó la exigencia de la autorización marital, aunque el bienestar de la familia debe tenerse en cuenta en la elección y búsqueda de trabajos (art. 192).

En cuanto a la legislación laboral, aunque la mayoría de los países ha aprobado leyes o Códigos que prohíben la discriminación sexual en el empleo, la

---

<sup>46</sup> Caso citado en la página web de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

discriminación sigue estando muy extendida en la práctica, especialmente en las zonas rurales. Las mujeres que trabajan en la agricultura ganan aproximadamente entre la mitad y dos tercios de lo que ganan los hombres, aunque la proporción varía considerablemente según los países, las regiones y las temporadas (por ejemplo, FAO, 1995b). En Arabia Saudita, la segregación en función del género en el lugar del trabajo es de riguroso cumplimiento (HRW, 2001b).

El permiso de maternidad tiende a ser especialmente corto en toda la región (45 días en Bahrein; 50 días en la Jamahiriya Árabe Libia; 60 días en el Yemen; 62 días en Irak; 70 días en Kuwait y en la República Árabe Siria; 90 días en Egipto). Algunos países disponen de un permiso de maternidad de 12 semanas (Israel), mientras que en Argelia, Marruecos y Turquía el permiso es de 14 semanas. Las prestaciones en metálico oscilan desde el 50 por ciento del sueldo (Jamahiriya Árabe Libia) hasta el 100 por ciento (Bahrein, República Árabe Siria). Aunque en algunos países las prestaciones en metálico se financian a través de la seguridad social (Turquía), en la mayoría de casos son sufragadas por el empleador (Bahrein, Jamahiriya Árabe Libia, Arabia Saudita, República Árabe Siria, Yemen) o conjuntamente por la seguridad social y el empleador (Egipto) (Naciones Unidas, 2000).

### 3.5.2. Túnez

El trabajo agrícola se regula en el Código Laboral de 1966, modificado (arts. 1º y 3º). Aunque en todo el Código se utiliza una terminología masculina (por ejemplo, *travailleur*), el principio de no discriminación entre hombres y mujeres está expresamente reconocido (art. 5bis, introducido por la Ley 93-66 de 1993).

El Código Laboral prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres únicamente en sectores no agrícolas (arts. 65-74). Sin embargo, mediante decretos gubernativos se puede restringir el acceso de la mujer a determinadas profesiones que conlleven un "riesgo particular" (art. 375). Los supervisores de trabajo deben asegurar el respeto de la "decencia pública" (*bonnes moeurs y décence publique*) en las explotaciones en las que trabajan mujeres (Código Laboral, art. 373).

La participación de la mujer en el mercado de trabajo regulado ha aumentado considerablemente durante las últimas décadas. Sin embargo, las mujeres tienden a permanecer concentradas en profesiones específicas, especialmente

las agricultoras que trabajan por temporada o por día, y en tareas inferiores (por ejemplo, trabajo manual).

Con respecto a la remuneración, los decretos que fijan el salario mínimo agrícola garantizado (*salaire minimum agricole garanti* – SMAG) establecen expresamente que las tarifas deben aplicarse a ambos sexos por igual (por ejemplo, el Decreto 1865 de 1994, citado en CEACR [100], 1996). No obstante, se han detectado diferencias salariales en función del sexo en el sector agrícola, principalmente debido a la segregación profesional. El trabajo agrícola con maquinaria, dominado por los hombres, es considerado trabajo especializado, y conlleva una mayor remuneración. Por el contrario, las mujeres generalmente perciben el SMAG (Belarbi *et al.*, 1997).

Un (no muy reciente) estudio de la región de Sidi Bou-Zid reveló que las mujeres que trabajaban en explotaciones agrícolas no recibían un sueldo individual: las familias eran remuneradas de forma colectiva por el trabajo que prestaban, y el salario total se entregaba al cabeza de familia (varón). Este sistema limita seriamente la autonomía económica de las mujeres trabajadoras y las excluye del control de los ingresos en metálico (Ferchiou, 1985).

La participación de la mujer en los sindicatos varía considerablemente de un sector a otro y es particularmente baja en el sector agrario (donde sólo el 3,5 por ciento de los miembros del sindicato son mujeres, frente, por ejemplo, al 55 por ciento en la industria textil) (Belarbi *et al.*, 1997).

El artículo 64 del Código Laboral, relativo a la protección de la maternidad, es de aplicación a todas las empresas, y por tanto también a las agrícolas, con la única excepción de las empresas familiares. Garantiza a las trabajadoras embarazadas un permiso de maternidad pagado de 30 días. El permiso de maternidad puede prolongarse por periodos de 15 días mediante presentación de un certificado médico. Las mujeres lactantes tienen dos descansos de media hora al día para la lactancia. Los establecimientos que empleen a más de 50 mujeres deben adecuar una habitación para la lactancia.

Con respecto a la seguridad social, el régimen general de la seguridad social, que en su origen no cubría el trabajo agrícola, se extendió a los trabajadores agrícolas en 1970, para el caso de que los trabajadores hayan estado trabajando durante más de seis meses para un mismo empleador (Belarbi *et al.*, 1997). Habida cuenta de su concentración en trabajos eventuales y de

temporada, a las mujeres les puede resultar difícil cumplir con dicho requisito.

### **3.6. Asia**

#### 3.6.1. Panorama regional

El principio de no discriminación en función del sexo/género está expresamente reconocido en numerosos países. Por ejemplo, la Ley de Protección del Trabajo de 1998 de Tailandia obliga a los empleadores a dar un trato igual a sus empleados, hombres y mujeres, en relación con el empleo, "excepto si la naturaleza o las condiciones del trabajo no se lo permiten" (sec. 15). Por otro lado, el acceso de la mujer al trabajo agrícola se ve con frecuencia limitado por la extensión de la prohibición del trabajo nocturno al sector agrario (por ejemplo, la Ley de Empleo de Malasia de 1955, sec. 34.1) y por disposiciones que exigen la autorización del marido para que la mujer pueda suscribir un contrato laboral (por ejemplo, art. 1601[f] del Código Civil de Indonesia).

Hay estudios que sugieren la existencia de una rígida segregación profesional en función del género. En Bangladesh, por ejemplo, aunque durante los últimos años el trabajo de la mujer en el sector agrícola ha aumentado sustancialmente, sigue estando concentrado en actividades de temporada y remunerado con salarios inferiores a los de los hombres. La legislación tiene una aplicación escasa, y los sindicatos raramente protegen los intereses de las mujeres trabajadoras como tales.

El permiso de maternidad oscila desde los 52 días (Nepal) hasta las 12 semanas (Bangladesh, Pakistán), pero en general es corto (por ejemplo, 60 días en Malasia; 90 días en Camboya, China y la República Democrática Popular Lao). Las prestaciones en metálico varían desde el 50 por ciento del salario (Camboya) al 100 por ciento (la mayoría de los países: por ejemplo, China, Indonesia, Malasia, Nepal). En la mayoría de los países las prestaciones por maternidad son sufragadas por el empleador (Bangladesh, Indonesia, Malasia, Nepal, Sri Lanka), aunque existen algunas excepciones (las prestaciones son financiadas por la seguridad social en Filipinas y en Vietnam) (Naciones Unidas, 2000, actualizado a 1998). Algunas leyes prohíben expresamente el despido por motivo de embarazo (por ejemplo la Ley de Protección del Trabajo de Tailandia, sec. 43; Ley de Empleo de Malasia, art. 40.3).

### 3.6.2. India

El Artículo 39 de la Constitución de la India insta al Estado a garantizar que "todos los ciudadanos, hombres y mujeres por igual, tengan derecho a disponer de los medios de vida adecuados"; que "tanto hombres como mujeres obtengan un salario igual por un trabajo igual"; y que "la salud y la fuerza de los trabajadores, hombres y mujeres, [...] sea respetada y los ciudadanos no sean obligados por necesidad económica a desempeñar actividades profesionales inadecuadas a su edad o fuerza". Por otro lado, hay que decir que el Artículo 16 de la Constitución, que establece el principio de igualdad en el empleo, sólo es de aplicación al empleo público.

Con respecto al acceso al empleo, la discriminación sexual está prohibida por la Ley de Igualdad de Remuneración de 1976 (sec. 5, modificada en 1987). En la práctica, sin embargo, en muchas zonas rurales el acceso de la mujer al empleo se ve limitado por factores culturales tales como la reclusión de la mujer (*purdah*) y la idea de que la falta de trabajo de la mujer es indicativa del estatus social y del éxito del marido. Es más, la división de trabajo entre hombres y mujeres sigue estando muy extendida, con las mujeres concentradas en trabajos "femeninos", particularmente en trabajos agrícolas poco especializados y mal pagados (por ejemplo, escardadoras) (Jha *et al.*, 1998; Gobierno de la India, n.d.).

Con respecto al trato, la Ley de Igualdad de Remuneración de 1976, modificada, prohíbe la discriminación en las condiciones de trabajo (incluyendo en la promoción, la formación y el traspaso) (sec. 5, modificada en 1987). Por otro lado, una legislación protectora prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres en distintos sectores. Con respecto a la agricultura, la Ley del Trabajo en las Plantaciones de 1951 prohíbe que las mujeres trabajen entre las 19 y las 6 horas (excepto las comadronas y las enfermeras) salvo que el Gobierno del Estado lo permita (sec. 25).

La Ley de Igualdad de Remuneración establece el principio de igual remuneración por "igual trabajo o trabajo de similar naturaleza" (aunque no por trabajo de igual valor; sec. 4). De conformidad con esta exigencia, los empleadores no pueden reducir los salarios; por tanto en caso de que se dé una discriminación sexual, deberá pagarse el salario más alto a los trabajadores de ambos sexos (sec. 4). El principio de igualdad de remuneración también ha sido sentado por la jurisprudencia (Mackinnon Mackenzie & Co. *v.* Audrey D'Costa, 1987 2 SCC 469).

En la práctica, existe una diferencia salarial considerable entre hombres y mujeres: los salarios de las mujeres son más bajos que los de los hombres en todos los Estados de la Federación (de media, un 30 por ciento más bajos); no hay mecanismos institucionales para hacer cumplir la legislación del salario mínimo en el sector agrario (Naciones Unidas, 1997b; Menon-Sen y Kumar, 2001). Según el Centro de Sindicatos Indios, la Ley de 1976 se aplica principalmente en las empresas del sector público, pero las diferencias salariales entre hombres y mujeres persisten en otras empresas, incluyendo las agrícolas, en las que los empleadores eluden la aplicación de la ley del salario mínimo pagando a los empleados por obra realizada; en estos sectores, las trabajadoras perciben salarios considerablemente más bajos que los de sus homólogos masculinos (CEACR [100], 1998a).

La legislación india no contiene ninguna disposición específica sobre acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, el Tribunal Supremo desarrolló algunas directrices en el caso *Vishaka v. Estado de Rajastán* y otros (AIR 1997 SC 3011). Dichas directrices son de obligada aplicación en todos los lugares de trabajo y están basadas en la Constitución de la India, en la CEDCM y en la Recomendación General N° 19 del Comité de la CEDCM para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

El permiso de maternidad se rige por la Ley de Prestaciones de Maternidad de 1961, que es aplicable a las plantaciones y demás establecimientos con más de diez empleados (sec. 2). Las trabajadoras gestantes tienen derecho a un permiso pagado de maternidad de 12 semanas (secs. 4 y 6.2). Se prevé un permiso de seis semanas en caso de aborto o terminación del embarazo (sec. 9). También se prevé un permiso adicional de un mes en caso de enfermedad derivada del embarazo, del parto, del aborto o de la terminación del embarazo (sec. 10). Las prestaciones por maternidad equivalen al salario medio diario de la mujer trabajadora (sec. 5). La Ley prescribe el cese o el despido de la mujer de baja por maternidad, así como la modificación en su perjuicio de sus condiciones de trabajo (sec. 12).

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a no desempeñar trabajos arduos, o trabajos que supongan estar de pie durante muchas horas o que puedan perjudicar el embarazo, el normal desarrollo del feto, afectar negativamente a la salud o inducir un aborto (Ley de Prestaciones de Maternidad, sec. 4.3). No se puede practicar ninguna reducción de salarios en base al cambio de naturaleza del trabajo desarrollado (sec. 13 de la misma Ley).

Las mujeres lactantes tienen derecho a dos descansos para la lactancia al día hasta que el hijo alcance la edad de quince meses, sin sufrir deducciones en su salario (secs. 11 y 13). A tenor de la Ley del Trabajo en las Plantaciones de 1951, los empleadores que cuenten con más de 50 trabajadoras (o cuyas trabajadoras tengan más de 20 hijos menores de seis años) deben disponer de un servicio de guardería (sec. 12).

Las leyes sobre seguridad social (Ley de Fondos de Pensiones de los Empleados y Otras Provisiones de 1952 y la Ley de Pago de Gratificaciones de 1972) se aplican por igual a hombres y mujeres.

### 3.6.3. Filipinas

El trabajo agrícola está regulado en el Código Laboral de 1974, modificado (art. 6). El artículo 3º del Código declara que el Estado debe garantizar iguales oportunidades de trabajo independientemente del sexo. Sin embargo, la discriminación sexual en el proceso de contratación no está expresamente prohibida.

El artículo 136 del Código declara que el empleador no tiene derecho a "exigir como condición para el empleo o para la continuación en el empleo que una empleada no contraiga matrimonio, o a estipular expresa o tácitamente que, en caso de contraer matrimonio, se presumirá que la trabajadora ha dimitido o cesado, ni a despedir, cesar, o de cualquier otra forma perjudicar a una trabajadora únicamente en razón de su matrimonio".

Con respecto al trato, se prohíbe la discriminación sexual en los términos y condiciones del trabajo. Los actos de discriminación incluyen "el pago de una menor compensación, incluyendo salarios, sueldos u otras formas de remuneración y otras prestaciones, a una trabajadora que a un trabajador, por trabajo de igual valor", y "privilegiar a un trabajador sobre una trabajadora en relación con la promoción, las oportunidades de formación o las subvenciones de estudio y educación únicamente en atención a su sexo". La violación intencionada de esta disposición entraña responsabilidad penal (Código Laboral, art. 135). La discriminación de las mujeres indígenas en el ámbito del empleo y la formación está prohibida por las secciones 21, 23 y 25 de la Ley de Derechos de los Pueblos Indígenas de 1997.

El trabajo nocturno de la mujer en las explotaciones agrícolas está prohibido, a menos que las mujeres dispongan de un periodo de descanso de por lo



menos nueve horas consecutivas (Código Laboral, art. 130[c]). La Secretaría de Trabajo y Empleo deberá fijar los estándares para garantizar la seguridad y la salud de las mujeres trabajadoras y aprobar la normativa por la que se obligue a los empleadores a disponer de instalaciones para las mujeres trabajadoras (aseos separados, guarderías, etc.) (Código Laboral, art. 132). El acoso sexual en el lugar de trabajo está prohibido por la Ley Contra el Acoso sexual de 1995.

A pesar de estas disposiciones, sigue habiendo una diferenciación laboral por sexo. Las mujeres se concentran en profesiones "femeninas". En la agricultura, mientras que los hombres son calificados como *farmers* ("granjeros", es decir, jefes de granjas), las mujeres son normalmente definidas como *farm workers* ("trabajadoras de granjas") (Roces, 2000). También siguen existiendo diferencias salariales. En 1990, el salario medio de las mujeres equivalía al 40 por ciento del de los hombres. En este aspecto, la agricultura es un sector especialmente difícil, ya que en 1989 los ingresos medios de las mujeres suponían aproximadamente el 10 por ciento de los de los hombres (Naciones Unidas, 1995). Un número considerable de trabajadoras agrícolas (cerca del 50 por ciento) no recibe remuneración alguna (Roces, 2000)<sup>47</sup>.

Las mujeres embarazadas tienen derecho a un permiso de maternidad totalmente pagado de seis semanas (dos semanas antes y cuatro semanas después del parto), prolongable sin remuneración en caso de enfermedad derivada del embarazo, parto, aborto o terminación del embarazo. Sin embargo, las prestaciones por maternidad únicamente se conceden por los cuatro primeros partos (Código Laboral, art. 133). Las prestaciones por maternidad tienen que ser sufragadas por el empleador, aunque a tenor de la Ley de Prestaciones de Maternidad de 1992, las prestaciones de maternidad deberán ser totalmente sufragadas por el Sistema de la Seguridad Social durante 60 días cuando las mujeres trabajadoras reúnan determinados requisitos. Los empleadores no pueden despedir a las mujeres embarazadas por motivo de su embarazo o durante el permiso de maternidad, ni cesarlas o negarse a readmitirlas después por temor a que puedan volver a quedar embarazadas (Código Laboral, art. 137[a] [2] y [3]).

---

<sup>47</sup> En otros sectores, sin embargo, la discriminación es considerablemente menos pronunciada. En Filipinas hay un número mucho más elevado de mujeres trabajando en profesiones administrativas, directivas, liberales y técnicas que en otros países del Sudeste asiático (Indonesia, Malasia, etc.) (Roces, 2000).

Con respecto a la seguridad social, el Sistema de la Seguridad Social cubre a todos los empleados, sin distinción alguna basada en el sexo o el género (Código Laboral, art. 168, y Ley de la Seguridad Social de 1997, sec. 9[a]). Las amas de casas pueden adscribirse al Sistema de la Seguridad Social de forma voluntaria (Ley de la Seguridad Social, sec. 9[b])<sup>48</sup>.

### **3.7. Región del Pacífico**

#### 3.7.1. Panorama regional

De todos los países de la región, sólo unos pocos (como Australia, Nueva Zelanda y Papúa Nueva Guinea) han ratificado los Convenios 100 y 111 de la OIT. En muchos países la legislación laboral no prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de sexo/género (por ejemplo, Fiji, Samoa, Tonga). Papúa Nueva Guinea es una excepción, ya que el Artículo 48 de la Constitución establece que "toda persona" tiene derecho a escoger libremente su profesión y la sección 97 de la Ley de Empleo prohíbe la discriminación por motivos de sexo. La Ley de Empleo de Vanuatu prohíbe la discriminación sexual, pero únicamente en relación con la remuneración (sec. 8).

El permiso de maternidad es de seis semanas en Papúa Nueva Guinea y de 12 semanas en las Islas Salomón. Por lo general no se paga ninguna prestación por maternidad (por ejemplo, en Papúa Nueva Guinea, Australia y Nueva Zelanda) o se paga una prestación muy baja (25 por ciento del sueldo en las Islas Salomón); cuando se establece el pago de prestaciones, normalmente es a cargo del empleador (por ejemplo, en las Islas Salomón) (Naciones Unidas, 2000). La protección contra el despido durante el embarazo existe en algunos países, pero el periodo cubierto normalmente es muy limitado (unos pocos días después del permiso de maternidad en Fiji; tres semanas después del permiso de maternidad en Vanuatu).

---

<sup>48</sup> Dado el alto número de filipinos que trabajan en el extranjero (especialmente mujeres), Filipinas cuenta con una legislación que protege específicamente a los trabajadores migrantes (Ley de Trabajadores Migrantes y Filipinos en el Extranjero de 1995; la. sec. 2(d) establece el principio de igualdad entre hombres y mujeres); dado que los trabajadores migrantes prestan fundamentalmente sus servicios en actividades no agrícolas (principalmente en el servicio doméstico), dicha legislación no es objeto del presente estudio.

### 3.7.2. Fiji

Durante mucho tiempo, Fiji no ratificó ninguno de los Convenios de la OIT aplicables las actividades agrarias. En 2002, el Gobierno de Fiji ratificó cinco convenios de la OIT, incluyendo los Convenios 100 y 111.

El trabajo agrícola se regula en la Ley de Empleo (cap. 92), que en la actualidad está siendo revisada por el gobierno (Gobierno de Fiji, 1999). Sin embargo, los contratos laborales para la cosecha de la caña de azúcar, que es el principal cultivo comercial de Fiji, fueron excluidos del alcance de la Ley por la Ordenanza de Empleo (Aplicación) (sec. 3 y Segundo Programa).

La Ley de Empleo no establece expresamente el principio de no discriminación por razón de sexo o género. Contiene una prohibición del trabajo nocturno de la mujer que no se aplica al sector agrario (sec. 65). No hay ninguna disposición específica en relación con el acoso sexual en el lugar de trabajo.

La protección de la maternidad es muy limitada. El permiso de maternidad es de 84 días, dividido en dos periodos de 42 días cada uno antes y después del parto (sec. 74.1). La protección frente al despido se extiende durante tres meses, es decir hasta apenas unos pocos días después del permiso de maternidad (sec. 79.1). Las prestaciones por maternidad se calculan en base a una tarifa objetiva, que es muy baja y en muchos casos inferior al salario completo (1,50 dólares EE.UU. por día; sec. 74.1). Las prestaciones de maternidad son sufragadas en su totalidad por el empleador (sec. 74). La falta de notificación del embarazo al empleador dentro de plazo, y el defecto o la inexactitud de la notificación, cuando el defecto o la inexactitud cause perjuicio al empleador, dará lugar a la pérdida de la prestación por maternidad (sec. 77).

A tenor de la Ley de la Propiedad de la Mujer Casada de 1892 (cap. 37), una mujer casada tiene derecho a poseer y disponer de sus bienes privativos, incluyendo "cualesquiera salarios, ingresos, dinero y bienes ganados o adquiridos por ella en cualquier empleo, comercio o profesión en los que trabaje o gestione independientemente de su marido" (sec. 4).

Aunque la participación de la mujer en el mercado de trabajo regulado ha experimentado un incremento, las mujeres siguen confinadas en trabajos infrapagados y concentradas en el sector informal (con escasa o ninguna

seguridad), especialmente en la agricultura de subsistencia. Hay poco conocimiento de los derechos laborales entre las mujeres, incluso de la regulación del permiso de maternidad. Las prácticas discriminatorias incluyen una remuneración desigual, desiguales oportunidades de formación y de carrera y acoso sexual (Gobierno de Fiji, 1999).

### **3.8. Europa**

#### 3.8.1. Panorama regional

Aunque la CEDH guarda silencio sobre los derechos socioeconómicos, la Carta Social Europea, revisada, reconoce el derecho de todos los trabajadores a la igualdad de oportunidades y a la igualdad de trato en el empleo y la profesión, sin discriminación alguna por motivos de sexo, y establece el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. La Carta garantiza también el derecho a un permiso de maternidad pagado de por lo menos 12 semanas, a cargo de la seguridad social o de fondos públicos.

En los países miembros de la UE es de aplicación la legislación y la jurisprudencia de la UE sobre igualdad de trato en el empleo. El artículo 2º del Tratado de la CE incluye la igualdad de género entre los objetivos de la CE. Según el artículo 13 del Tratado de la CE, el Consejo de Ministros podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo. El artículo 141.1 (antiguo 119) del Tratado de la CE (consolidado) establece el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. El artículo 141.4 prevé la adopción de medidas de discriminación positiva. La igualdad de trato para hombres y mujeres en el acceso al empleo y la formación profesional se establece en la Directiva 76/207 de 1976, mientras que el principio de igual remuneración por igual trabajo se implementa en la Directiva 75/117 de 1975. Según la Directiva 97/80 de 1997, cuando la parte que alegue que se ha producido una discriminación contraria a las Directivas 117 y 207 aporte "elementos de hecho que permitan suponer que se ha producido una discriminación directa o indirecta", corresponderá al empleador demostrar que no ha existido vulneración del principio de igualdad. Se concede un permiso parental de tres meses a ambos progenitores para atender a los hijos de hasta ocho años de edad (Directiva 96/34 de 1996). Dentro del Derecho Comunitario, existe una amplia jurisprudencia sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo.

El principio de no discriminación por motivos de sexo/género está establecido en todos los ordenamientos jurídicos occidentales. Algunos países también prevén medidas especiales para promover el trabajo de las mujeres. Sin embargo, hay informes que indican que en algunos países de la UE, la tasa de desempleo de las mujeres es superior a la de los hombres, debido a ideas tradicionales sobre los roles de los hombres y las mujeres y a la falta de servicios de transporte y guarderías (Braithwaite, 1996).

Con respecto a los países de Europa Central y Oriental, el principio de igualdad de trato para hombres y mujeres está reconocido por ejemplo en Croacia (Ley del Trabajo de 1995, modificada en 2004) y en Rumania (Art. 38.4 de la Constitución y art. 5° del Código Laboral, modificado en 2003). Sin embargo, se ha documentado una considerable diferencia salarial en distintos países (UNICEF, 1999).

En cuanto al permiso de maternidad, la mayoría de los países respetan el estándar internacional de 12 semanas. Las prestaciones en dinero varían desde el 75 por ciento del salario (Grecia) al 100 por ciento (en la mayoría de los países: por ejemplo, Alemania, Polonia, Rusia); en algunos casos, la cuantía de la prestación varía durante el permiso de maternidad (por ejemplo, 82 por ciento del salario durante 30 días y 75 por ciento durante los días siguientes en Bélgica). En la mayoría de los países europeos las prestaciones de maternidad se pagan a través de la seguridad social (Bielorrusia, Francia, Alemania, Hungría, Rumania, Reino Unido) (Naciones Unidas, 2000). Las mujeres embarazadas normalmente gozan de protección frente al despido (por ejemplo, en Croacia, art. 55 del Código Laboral).

### 3.8.2. Italia

En Italia, el trabajo agrícola se rige por la legislación laboral general, aunque algunas cuestiones están reguladas en normas especiales, como el proceso de contratación, la readmisión laboral después de un despido injusto, la

duración del contrato de trabajo y la seguridad social<sup>49</sup>. Además, son de aplicación las normas del Derecho Comunitario antes citadas; la Ley 52 de 1996 ordenó la transposición de las Directivas de la UE relativas a la igualdad de oportunidades (art. 18).

La discriminación directa o indirecta por motivos de sexo, estado civil o familiar o embarazo está prohibida en relación con el acceso y con el trato. Cuando la persona que alegue que se ha producido una discriminación aporte elementos de hecho que permitan suponer que se ha producido una discriminación, corresponderá al empleador demostrar que no ha existido vulneración del principio de igualdad. El principio de igualdad de remuneración se establece en relación al igual trabajo y al trabajo de igual valor (Constitución, Art. 37; Ley 903 de 1977, arts. 1–3; Ley 125 de 1991, art. 4.6, modificado; Decreto Legislativo 151 de 2001, art. 3º).

Las cláusulas contractuales que prevean la terminación de la relación laboral de las mujeres trabajadoras en caso de matrimonio, así como su despido efectivo por matrimonio y la dimisión del trabajador dentro del año siguiente a su matrimonio (salvo su ratificación ante la oficina de empleo), son nulos e ineficaces, y el trabajador tiene derecho a ser readmitido en su puesto de trabajo. Los despidos producidos dentro del año siguiente al matrimonio se presumen discriminatorios por motivos de matrimonio a menos que el empleador demuestre lo contrario (Ley 7 de 1963, art. 1º).

Los empleadores pueden adoptar medidas de discriminación positiva para promover el empleo de la mujer y la efectiva igualdad de oportunidades, con cargo a los fondos públicos (Ley 125 de 1991, modificada por el Decreto Legislativo 196 de 2000). Los proyectos desarrollados hasta ahora tienen principalmente por objeto el acceso a sectores dominados por hombres y cambios en la organización y el horario de trabajo. El Comité Nacional para la Igualdad de Oportunidades, integrado en el Ministerio de Trabajo, vela por la

---

<sup>49</sup> Por ejemplo, la Ley 83 de 1970 permite la contratación directa (en lugar de la contratación a través de la oficina de empleo) en las explotaciones agrícolas; la Ley de 1997 permite el uso experimental (sobre la base de los convenios colectivos) de mano de obra temporal a través de intermediarios en el sector agrario; el artículo 18(1) de la Ley 300 (1970) extiende la obligatoriedad de la readmisión después de un despido injusto a las explotaciones agrícolas que empleen a cinco o más trabajadores (en lugar de 15 o más); el artículo 2[a] de la Ley 230 de 1960 y el Decreto 1525 de 1963 dispone que se establezcan términos contractuales fijos para el trabajo agrícola de temporada.

aplicación efectiva de la ley. Los principales problemas con los que se encuentra la aplicación efectiva de la ley incluyen la limitación de los recursos y los complejos trámites administrativos (Gobierno de Italia, 1999).

El permiso de maternidad es de dos meses antes del parto (tres meses en caso de trabajos peligrosos y pesados) y tres meses después del parto, prolongable por períodos de dos meses en caso de enfermedad derivada del embarazo o del parto. Las prestaciones por maternidad equivalen al 80 por ciento de la remuneración. Para las mujeres que trabajan en explotaciones en régimen de *aparcería (mezzadria y colonia)*, la prestación de maternidad es igual al 80 por ciento de los ingresos medios diarios, que son determinados por el Ministerio de Trabajo cada dos años (Ley 1204 de 1971 y Decreto Legislativo 151 de 2001). Las prestaciones son sufragadas por el Instituto de la Seguridad Social (INPS), que se financia a través de un impuesto sobre la nómina (lo que incrementa el coste de la mano de obra, aunque sin distinción por motivos de sexo), aunque se tiende hacia el traspaso gradual de la financiación de las prestaciones de maternidad al sistema impositivo general (Gobierno de Italia, 1999).

No se puede despedir a las mujeres trabajadoras desde el comienzo del embarazo hasta que el hijo alcance la edad de un año; en caso de despido, tienen derecho a ser readmitidas. Los trabajadores de temporada tienen un derecho prioritario en la contratación estacional. Las mujeres no pueden ser obligadas a desempeñar trabajos peligrosos, fatigosos o poco saludables durante el embarazo y hasta siete meses después del parto, sin que ello suponga una disminución de su salario. Se permiten dos descansos para la lactancia al día (Leyes 1204 de 1971 y 53 de 2000; Decreto Legislativo 151 de 2001). Las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia están protegidas por el Decreto Legislativo 645 de 1996.

En caso de fallecimiento, incapacidad grave o abandono de la madre, o en caso de que la custodia del hijo le haya sido confiada al padre, este último tendrá derecho a un permiso de paternidad con las mismas condiciones que el permiso de maternidad (Ley 903, art. 6bis; y Decreto Legislativo 151 [2001], arts. 28 y 29). Ambos progenitores pueden disfrutar de un permiso parental de 10 meses como máximo, hasta que el hijo alcance la edad de 8 años (art. 3º de la Ley 53 de 2000; art. 32 del Decreto Legislativo 151 de 2001; y Decreto Legislativo 115 de 2003).

Con respecto a la seguridad social, las mujeres trabajadoras o jubiladas pueden percibir prestaciones familiares e incrementos de pensión por familiares dependientes. El pago de pensiones de la seguridad social al cónyuge superviviente de un trabajador asegurado se aplica por igual a hombres y mujeres (Ley 903 de 1977, arts. 9–12).

En Italia, especialmente en el sur, la economía informal está muy extendida en comparación con otros países desarrollados. En el sector informal, la legislación laboral, incluyendo las disposiciones sobre la igualdad de género, no se aplican. Aunque los datos desagregados por géneros son escasos en este sector, las mujeres constituyen una parte sustancial de la mano de obra informal, también en el sector agrario. Se han hecho esfuerzos legislativos para promover la regularización del sector informal (por ejemplo, las Leyes 608 de 1996 y 196 de 1997, que prevén incentivos para las empresas del sector informal que se registren) (Gobierno de Italia, 1999). Incluso en el sector formal de la economía pueden surgir problemas para el efectivo cumplimiento de la ley. En muchos sectores todavía subsiste una división de trabajo por géneros y diferencias salariales entre los hombres y las mujeres, aunque con sustanciales variaciones de un sector a otro (CEACR [100], 1998b).

### **3.9. Conclusión**

A la luz del análisis de la legislación de los países estudiados, es posible destacar algunas cuestiones clave referentes a los derechos laborales de las mujeres agricultoras. Primero, el acceso de la mujer al empleo puede verse limitado por aquellas normas del Derecho de familia que exigen la autorización del marido (por ejemplo, en algunos Estados mexicanos). En muchos países, estas normas han sido recurridas con éxito por las mujeres tanto a nivel nacional como internacional, y se han aprobado reformas legislativas para revocarlas (por ejemplo, en Guatemala). Sin embargo, incluso cuando estas normas son revocadas, los informes revelan que la autoridad marital sigue teniendo aplicación práctica, especialmente en zonas rurales (por ejemplo, en el Brasil).

Segundo, aunque la legislación laboral en la mayoría de los países estudiados prohíbe expresamente la discriminación sexual, en algunos casos las leyes laborales guardan silencio al respecto (como por ejemplo en Fiji y Kenya). Y en otros casos, aunque el principio de no discriminación está reconocido formalmente, no se prevé ninguna sanción para su violación (Burkina Faso).



En la mayoría de los países estudiados (con algunas excepciones, como Italia), la discriminación sexual en la remuneración se prohíbe únicamente en relación a un "igual trabajo", sin hacer referencia al criterio internacionalmente reconocido de "trabajo de igual valor". En todos estos casos, pueden darse prácticas discriminatorias *de jure* o *de facto* en el lugar de trabajo. Sólo en algunos de los países estudiados (como por ejemplo en el Brasil, Italia y Sudáfrica) se prevén medidas de discriminación positiva.

Tercero, el acceso de la mujer al trabajo agrícola puede verse obstaculizado por la legislación "protectora" que prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres en el sector agrario, cuando los convenios internacionales sólo lo prohíben en relación con algunas profesiones industriales (por ejemplo, en la India).

Cuarto, únicamente algunos países han aprobado legislación relativa al acoso sexual en el lugar de trabajo (Filipinas). En la India, la laguna legal ha sido completada con las directrices emanadas de la jurisprudencia. En otros países, el acoso sexual no se regula (Fiji, Kenya). Los estudios de campo ponen de manifiesto que éste es uno de los principales problemas que afectan a las mujeres que trabajan en las plantaciones.

Quinto, las mujeres gozan de especial protección en caso de maternidad en todos los países examinados. Sin embargo, los requisitos para la aplicación de esta protección (por ejemplo en términos de duración del empleo previo y de la documentación exigida) pueden ser muy exigentes, y pueden, *de jure* o *de facto*, excluir a las mujeres que trabajan en el sector agrario (que se concentran en la mano de obra eventual y de temporada). Además, el permiso de maternidad es casi siempre más corto que el de los estándares internacionalmente reconocidos (Fiji, Kenya). Al mismo tiempo, aunque en algunos países el permiso de maternidad está enteramente pagado, en otros o no está pagado o cubre únicamente una reducida porción del salario total (Fiji, Italia, Sudáfrica, Túnez). Finalmente, allí donde la prestación de maternidad está sufragada, totalmente o en parte, por el empleador (Burkina Faso, Fiji, India, México, Filipinas), el acceso de la mujer al trabajo se ve frenado por sus más elevados costes laborales.

Finalmente, los derechos laborales de la mujer están severamente limitados por la falta de aplicación efectiva de la legislación laboral. Así, aunque la mayoría de los países reconocen expresamente el principio de igualdad de remuneración, en casi todos los países examinados se han detectado diferencias salariales entre hombres y mujeres. También se han documentado

prácticas de pruebas de embarazo e incluso de esterilización en algunos países (Brasil, México). En las plantaciones, las mujeres suelen trabajar sin contrato y en condiciones abusivas (como hemos visto por ejemplo en el Brasil, México y Sudáfrica). Esto les priva de la protección otorgada por la legislación laboral. En otros casos, los contratos de trabajo son firmados por el cabeza de familia, y las mujeres prestan su trabajo en condición de familiares de los empleados; en estos casos los salarios correspondientes al trabajo global de toda la familia le son entregados al cabeza de familia (como se ha visto, por ejemplo, en Túnez o Sudáfrica). En general, la división del trabajo en función del género en el sector agrario, con las mujeres concentradas en trabajos agrícolas de temporada y poco pagados, está muy extendida en la mayoría de los países estudiados, aunque en grados muy diferentes.

### Cuadro 5

#### Discriminación por motivos de sexo/género en los derechos laborales

	Acceso	Trato (general)	Trato (remuneración)	Seguridad social
Brasil	ND; ME; F	ND	ND; F	GN
Burkina Faso	ND	ND	ND	GN
Fiji	GN	GN; F	GN; F	GN
India	ND; F	ND	ND; F	GN
Italia	ND; ME	ND	ND	GN; ND
Kenya	GN	GN	GN	J/D
México	ND; J/D	ND; F	ND; F	
Filipinas	GN; F	ND	ND; F	GN
Sudáfrica	ND; ME; F	ND; F	ND; F	ND
Túnez	ND; F	ND	ND; F	GN

GN Neutro en materia de género/no discriminatorio

ND Principio de no discriminación/igualdad de derechos expresamente proclamado

ME Medidas especiales para el adelanto de la mujer

J/D Discriminación *de jure* directa

J/I Discriminación *de jure* indirecta

F Discriminación *de facto* documentada en la literatura examinada

**Nota:** Cuando se incluyen dos o más acrónimos, éstos se refieren a diferentes aspectos de la legislación aplicable o a la existencia de una discrepancia entre la ley y la práctica.

**Cuadro 6**  
**Prestaciones por permiso de maternidad**

	Garantía frente al despido	Duración del permiso de maternidad	Porcentaje de salario pagado durante el periodo de baja	Proveedor de la cobertura
Brasil	Sí	120 días	100	Seguridad Social
Burkina Faso	No	14 semanas	100	Empleador/ Seguridad Social
Fiji	Sí	84 días	Tarifa objetiva	Empleador
India	Sí	12 semanas	100	Empleador/ Seguridad Social
Italia	Sí	5 meses	80	Seguridad Social
Kenya	No	2 meses	100	Empleador
México	Sí	12 semanas	100	Empleador/ Seguridad Social
Filipinas	Sí	6 semanas	100	Empleador/ Seguridad Social
Sudáfrica	Sí	4 meses	45	Seguro de Desempleo
Túnez	No	30 días	67	Seguridad Social

**Fuente:** Naciones Unidas (2000), con cambios y añadidos.