

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA FALTA DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER GUATEMALTECA
PARA TRASCENDER EN EL ÁMBITO LABORAL EJECUTIVO**

SARA IVONNE DIEGUEZ DÍAZ

GUATEMALA MARZO DE 2017

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA FALTA DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER GUATEMALTECA
PARA TRASCENDER EN EL ÁMBITO LABORAL EJECUTIVO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SARA IVONNE DIEGUEZ DÍAZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo 2017

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL
FASE PÚBLICA**

Presidente:	Lic. Nelson René Rivas Ruiz
Vocal:	Lic. Manuel Arturo Samayoa
Secretaria:	Licda. Ana Reina Martínez Antón

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL
FASE PRIVADA**

Presidente:	Lic. Ronan Aroldo Roca Menéndez
Vocal:	Licda. Aura Marina Chan
Secretario:	Lic. Homero López Pérez Contreras

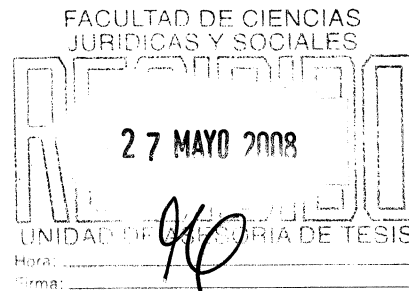
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis).

DORIS LUCRECIA ALONSO HIDALGO
Abogada y Notaria
Colegiado 6398



Guatemala, 20 mayo de 2008.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Su despacho.



Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento del nombramiento emitido por esa jefatura, procedí a asesorar el trabajo de tesis presentado por la bachiller **SARA IVONNE DIEGUEZ DÍAZ**, que se titula **“LA FALTA DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER GUATEMALTECA PARA TRASCENDER EN EL ÁMBITO LABORAL EJECUTIVO”**, procedo a emitir el siguiente dictamen:

Sobre el particular me permito manifestarle que del análisis efectuado al tema se establece que el trabajo de investigación contiene conocimientos estudiados, comprobados y ciertos de los factores que han venido influyendo en la sociedad para que las mujeres alcancen la igualdad laboral. También establece las oportunidades que las mujeres pueden tener en un ámbito laboral y como lograr dicha igualdad. Además la técnica de investigación utilizada fue de carácter documental-bibliográfico, así como consultas de derecho comparado.

En el lapso de la investigación, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, la estudiante puso de manifiesto su capacidad de investigación, utilizando a la vez el método inductivo, deductivo y analítico para relacionar los temas y subtemas del trabajo planteado y llegar a conclusiones concordantes con el plan de investigación, en base al cual se desarrollo el presente trabajo de tesis que comprobó suficientemente la hipótesis planteada, sugiriendo recomendaciones que son valederas en la práctica.

La redacción del presente trabajo de tesis contiene una redacción clara y práctica utilizando en su mayoría palabras de uso común para la fácil comprensión y entendimiento del lector.

En cuanto a la bibliografía utilizada casi en su totalidad se concentra en disposiciones legales existentes, incluyendo la más reciente. Por lo demás para la investigación hace uso de la información hallada en los medios electrónicos modernos, sobre todo, lo relativo a la historia del trabajo.

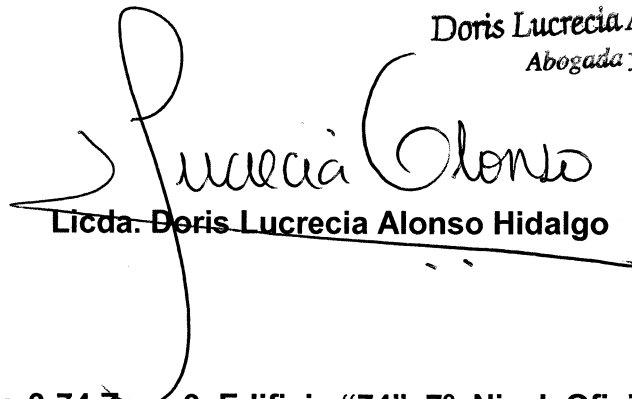


La presente tesis cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, manejando la metodología pertinente, además la misma constituye un aporte jurídico y doctrinario en materia laboral dirigida a mujeres que buscan sobresalir y alcanzar una igualdad laboral.

En tal virtud y después de haber satisfecho las exigencias de la suscrita asesora resulta procedente aprobar el trabajo de tesis, de la bachiller **SARA IVONNE DIEGUEZ DÍAZ**, razón por la cual doy mi **DICTAMEN EN SENTIDO FAVORABLE** debiendo en consecuencia nombrar revisor de tesis a efecto que el presente trabajo sea aprobado y discutido posteriormente en el examen publico correspondiente.

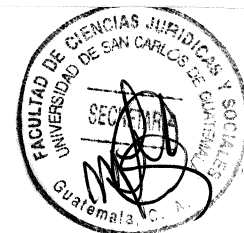
Con muestras de consideración y estima

Doris Lucrecia Alonso Hidalgo
Abogada y Notaria



Licda. Doris Lucrecia Alonso Hidalgo

7°. Av. 3-74 Zona 9, Edificio "74", 7°. Nivel, Oficina 700
Guatemala Centroamérica
Teléfonos 2332-9042, 23324494 y 23340088. Fax: 23314655
Lucrecia_alonsodeorellanahotmail.com



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintinueve de mayo de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EDDY GIOVANNI ORELLANA DONIS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante SARA IVONNE DIEGUEZ DIAZ, Intitulado: "LA FALTA DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER GUATEMALTECA PARA TRASCENDER EN EL ÁMBITO LABORAL EJECUTIVO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh





Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Abogado y Notario
7ª. Avenida 3-74 zona 9 Edificio 700, Ciudad de Guatemala
Teléfono 23324494

Ciudad de Guatemala, 17 de junio de 2008.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

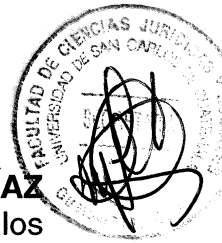


Respetable Licenciado Castillo Lutín

Por este medio me dirijo a usted con el más debido respeto manifestándole que el día 29 de mayo de 2008 se emitió nombramiento por esa jefatura en el que se dispone nombrarme REVISOR del trabajo de tesis de la Bachiller **SARA IVONNE DIEGUEZ DÍAZ**, en el tema intitulado **“LA FALTA DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER GUATEMALTECA PARA TRASCENDER EN EL ÁMBITO LABORAL EJECUTIVO”**.

Que al llevar a cabo la revisión que por nombramiento de dicha Unidad se me encargó, pude establecer que en la elaboración del trabajo, mencionado se han cumplido los fines propuestos, alcanzados a través de la utilización de los métodos documental bibliográfico, deductivo, inductivo-analítico y el método de síntesis, además de la utilización de las fuentes directa e indirecta aplicado en el análisis del trabajo de campo del mismo y en la bibliografía utilizada, así como consultas de Derecho comparado y del cual considero ofrece un amplio contenido científico y técnico lo cual se refleja en la forma que se concluye y se recomienda el mismo.

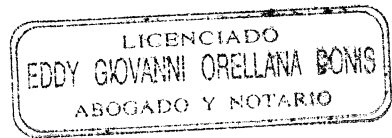
En virtud de lo expuesto, a lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del examen general público el cual regula: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes”.



Según mi criterio manifiesto que la estudiante **SARA IVONNE DIEGUEZ DÍAZ** cumplió con los lineamientos, modificaciones propuestas por el suscrito y con los requisitos establecidos. Por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo pueda ser discutido en el Examen General Público de la estudiante **SARA IVONNE DIEGUEZ DÍAZ**.

Me suscribo como su atento y deferente servidor.

Lic. EDDY GIOVANNI ORELLANA DONIS
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4940



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, ocho de octubre del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante SARA IVONNE DIEGUEZ DÍAZ. Titulado LA FALTA DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER GUATEMALTECA PARA TRASCENDER EN EL ÁMBITO LABORAL EJECUTIVO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Quien tiene el control de todo y día a día prepara mi camino, hoy me dio la oportunidad de lograr mi sueño y sé que tiene planes perfectos para mí.
- A MI PADRE:** A quien siempre he admirado, me dio su apoyo, confianza y comprensión en todo momento de mi vida, y por ser un padre incomparable dedico la culminación de mi carrera.
- A MI AMADO ESPOSO:** Por ser una de las bendiciones más grandes de mi vida, por su inmenso amor, por el apoyo que me dió en el transcurso de mi carrera, mi corazón a su lado siempre se siente pleno. Te amo inimaginablemente.
- A MIS QUERIDOS HIJOS:** Son mis tesoros, y en cada momento sentí su apoyo y su comprensión, los amo Keyla y Liam.
- MIS HERMANAS Y HERMANOS:** Por su ayuda, consejos, comprensión y ser un ejemplo a seguir. Los quiero mucho.
- A ISABEL GARCÍA:** Porque ha ocupado un lugar muy especial en mi vida, y su ayuda siempre ha estado en todo momento.
- A LA FAMILIA GUARCAS DE LEON:** Verónica por darme de nuevo esa luz de mi carrera que había perdido, y a su familia quienes han sido una gran bendición.
- A LA FAMILIA CANO ESTRADA:** Por su cariño y desearme siempre la superación, que el día de hoy he logrado.
- A MIS ENTRENADORES:** Por darme la guía necesaria para culminar mi carrera.
- MIS AMIGOS:** Por todos los momentos especiales compartidos y las muestras de cariño gracias.

TODAS LAS PERSONAS QUE ME APOYARON CUANDO MÁS LO NECESITÉ



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Antecedentes históricos del trabajo femenino.....	1
1.1. Período neolítico.....	1
1.2. Estructura patriarcal.....	3
1.3. División sexual del trabajo y relaciones de género.....	3
1.4. Los roles por sexo y las relaciones actividad, empleo, familia.....	4
1.5. Dos momentos de lucha feminista.....	5
1.5.1. El sufragismo.....	6
1.5.2. El derecho al trabajo en igualdad de condiciones.....	7
1.6. Situación actual del tema laboral y la mujer guatemalteca.....	10
1.7. La mujer guatemalteca y el tratado de libre comercio.....	17
1.8. Mujeres universitarias.....	20
CAPÍTULO II	
2. Derechos inherentes a toda persona y las legislaciones que los contienen.....	23
2.1. Derecho de igualdad.....	23
2.2. Derecho a la no discriminación de género.....	26
2.3. Derecho a un trabajo en igualdad de condiciones.....	31
2.4. Libertad de contratación.....	39
2.5. Fundamento para la protección laboral de la mujer.....	40
2.6. Crítica a la legislación excesivamente protectora de la mujer.....	41
CAPÍTULO III	
3. Factores y causas que limitan las oportunidades de trabajo en la mujer guatemalteca.....	43
3.1. Tendencia sexista.....	44



	Pág.
3.2. Una cultura patriarcal.....	47
3.3. Discriminación laboral.....	50
3.3.1. La discriminación laboral indirecta en la doctrina.....	52
3.3.2. Discriminación laboral por ser madre.....	56
3.4. Equidad de género.....	58
CAPÍTULO IV	
4. Estrategias para contrarrestar los factores que causan la falta de oportunidades de la mujer guatemalteca para trascender en el ámbito laboral ejecutivo.....	63
4.1. Acciones estratégicas.....	65
4.2. Avances legislativos que han logrado las organizaciones que Trabajan para los derechos de las mujeres.....	69
CAPÍTULO V	
5. Organizaciones a favor de las mujeres en defensa de sus derechos laborales.....	73
5.1. Oficina nacional de la mujer - ONAM -	73
5.1.1. Agencias de cooperación internacional que han trabajado con la oficina nacional de la mujer - ONAM -	76
5.2. Comisión de la mujer.....	77
5.3. Red Winner.....	77
5.4. Derechos humanos de las mujeres (women's human rights).....	78
5.5. Defensoría de los derechos de la mujer.....	79
5.6. Departamento de promoción de la mujer trabajadora.....	80
5.7. Secretaría presidencial de la mujer.....	81
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87



INTRODUCCIÓN

El presente tema pretende tomar en cuenta las visiones de las mujeres en busca de oportunidades para trascender en el ámbito laboral teniendo como principio la igualdad.

Definiendo el problema de la siguiente manera: ¿Qué factores son los que han evitado que las mujeres guatemaltecas tengan oportunidades para trascender en el ámbito laboral? Además proporciona un panorama general de la situación de la mujer guatemalteca y cómo determinados factores influyen para lograr un reconocimiento de su desenvolvimiento en el ámbito laboral.

Es necesario que mediante la investigación se refleje la realidad y considerar que en el proceso de investigación científica, el planteamiento de la hipótesis es de carácter necesario, por lo que se planteó la siguiente: Los factores que influyen en la falta de oportunidades de las mujeres guatemaltecas para trascender en el ámbito laboral ejecutivo son entre otros: la existencia de una organización social primitiva en que la autoridad se sigue ejerciendo por un varón, a partir de la creencia que él toma mejores decisiones y desempeña una mejor labor; una constante discriminación de género femenino dentro del ámbito laboral, y por ende los puestos de mayor jerarquía siguen siendo ocupados en su mayoría por hombres, teniendo como resultado que las mujeres sigan desempeñando labores subordinadas y no reconocer el alto nivel académico que las mujeres han logrado, limita la oportunidad de superarse, lo cual contribuye a negar la falta de oportunidades a la mujer guatemalteca.

Entre los principales objetivos están: determinar los factores que han evitado que las mujeres guatemaltecas tengan oportunidades para trascender en el ámbito laboral; estudiar las teorías enfocada a la mujer desde el punto de vista de su posición en el ámbito de trabajo; los antecedentes de la mujer trabajadora en el mundo; establecer los derechos de la mujer y las legislaciones que los contienen; dar a conocer las Organizaciones que trabajan a favor de las mujeres y en defensa de sus derechos laborales.



Para la realización de la presente investigación se plantearon los siguientes supuestos: en el ámbito laboral ejecutivo se puede observar que los puestos de mayor jerarquía están ocupados por hombres; se mantiene la desigualdad de género no reconociendo y valorando el desarrollo académico a nivel universitario que las mujeres han logrado; y el salario de una persona de sexo masculino no es equitativo, en un mismo cargo que su contraparte femenina.

En el capítulo uno se expone cuales son los antecedentes del trabajo femenino y su evolución a través de la historia; el capítulo dos da a conocer los derechos en relación a la igualdad y la legislaciones que los contienen; en el capítulo tres se establecen los factores y causas que limitan las oportunidades de trabajo en la mujer guatemalteca; el capítulo cuatro proporciona estrategias para contrarrestar los factores que causan la falta de oportunidades de la mujer guatemalteca y por último en el capítulo cinco se da a conocer algunas organizaciones que trabajan a favor de las mujeres y en defensa de sus derechos.

En el contexto teórico de la presente tesis se incluyen teorías, aceptadas científicamente que fundamentan la realidad objetiva del trabajo femenino como por ejemplo la teoría neoclásica y la teoría sobre la segmentación que aportan como se inicio del problema investigado.

Para el desarrollo de la presente tesis se utilizó el método científico mediante el conjunto de procedimientos y medios ordenados para establecer de una manera deliberada y con el propósito de captar correctamente la realidad, para lo cual se vale de categorías causa efecto y las técnicas utilizadas.

Es necesario que mediante la investigación se refleje la realidad y considerar que en el proceso de investigación científica y obviamente en el proceso del conocimiento de la realidad, hay mucha discrepancia por lo que el objeto de la presente tesis es concienciar a la sociedad y dar apoyo legalmente.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del trabajo femenino

Desde los movimientos históricos de la liberación femenina y la pelea por sus derechos, buscando equidad de género ante la sociedad, se ha manifestado plenamente el deseo de las mujeres de ser reconocidas con igualdad de derechos y condiciones ante los hombres.

El trabajo de las mujeres es mal remunerado en todo el mundo, pues pocas mujeres han alcanzado el reconocimiento de su profesionalización y capacidad mientras la mayoría ha estado excluida de la educación, capacitación laboral y todo el quehacer en el ámbito público. Desde la edad de bronce se le confinó al género femenino al ámbito privado familiar dentro del hogar, asignándosele el trabajo doméstico.

“Al revisar los datos que registra la economía sobre el aporte femenino, desde la cultura Mesopotámica, Fenicia, Hindú y demás que datan de los años 3,000 A. C., se pone de manifiesto la total invisibilización de las mujeres. Se mencionan las actividades agrícolas, pecuarias, artesanales y comerciales desde una óptica que al imaginario de quienes leen dichos documentos, podrían pensar que sólo fueron desempeñadas por hombres.

No obstante recientes estudios antropológicos y socioeconómicos con perspectiva de género aportan nuevos datos respecto a la división sexual del trabajo”.¹

1.1 Período neolítico

“Durante éste período las mujeres alcanzaron un alto desarrollo, como fuerza de trabajo ya que existen evidencias de su participación en la Industria, Educación, Bellas Artes, Agricultura y como funcionarias. La investigación antropológica de diversos científicos y

¹Soto Villagrán, Julieta. **Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia**, pág. 1

científicas compilada por Riane Eisler aporta pruebas de que las mujeres desempeñaban cargos públicos, se encargaban de la enseñanza, así como trabajo dentro y fuera del hogar.

Ésta amplia participación de las mujeres en los diversos ámbitos se plasma en estatuillas, tumbas sagradas, vasijas, escritos, papiros, análisis y pruebas de laboratorio mediante carbono; que indican como las artes, la educación, la agricultura y las leyes alcanzaron un alto desarrollo durante éste período.

Entre los más importantes y relevantes hallazgos antropológicos de nuestra era, relativos a la participación y rol de las mujeres en la sociedad neolítica, se puede mencionar:

- La Mitología Hindú atribuye a la diosa Sarasvati la invención del alfabeto original.
- Sumerios, mediante las tablillas encontradas se destaca que atribuyen a Nidaba la escritura y la invención de la tablilla de arcilla.
- Los escritores de Diodoro de Sicilia en el siglo I A.C. revelan que hasta en ésta época tan posterior no solo la justicia sino también la curación estaban asociadas a las mujeres.
- Los egipcios veneraban a Isis por instruir sobre la ley y la justicia además porque se consideraba una gran curandera.

Estos pueblos pacíficos fueron invadidos, saqueados por pueblos comandados por hombres violentos que impusieron el sistema patriarcal durante la denominada **edad de bronce** quienes a su vez efectuaban la transformación de materiales en bienes de consumo necesarios de aquella época mediante trabajo forzado de los esclavos².

² *Ibid*, pág. 1



1.2 Estructura patriarcal

“A partir del período posterior a las invasiones de tribus saqueadoras que causaron devastación y temor entre los pueblos del Medio Oriente, África, los Balcanes y otras regiones, los registros referentes a la actividad productiva femenina en donde ellas desempeñaban un papel protagónico en los ámbitos político, económico, legal, salud y demás fueron borrados, quemados o destruidos. El principal instrumento ideológico y legal para reducir a las mujeres a condición de objeto, se constituyó en dogmas que aseguraban diversas causas por las cuales la mujer debía obediencia al hombre. Los roles de hombre y mujer en la sociedad y la familia quedaron bien definidos y dictados por la iglesia y la educación desde aquella época y quedaron como parte de una nueva cultura patriarcal”.³

Aunque los registros antiguos no describen la condición de inequidad de las mujeres trabajadoras, se debe destacar las repercusiones que en materia de trabajo, enfrentó la humanidad como resultado de los diversos cambios del sistema económico de cada época. Cada cambio en el sistema económico, ha tenido una profunda repercusión sobre el tipo de trabajo, por ende estos cambios afectan directamente a quienes con su mano de obra constituyen la fuerza laboral. Situación que en el caso de las mujeres es diferente en muchas culturas, ya que los roles considerados reproductivos siguen siendo una actividad exclusiva de las mujeres, niñas y adultas.

1.3 División sexual del trabajo y relaciones de género

“Efectivamente se registran datos acerca de épocas pasadas en que según la interpretación de la Antropología androcéntrica, ésta división sexual del trabajo constituye un hecho natural cuyas causas radican en las diferencias biológicas y que debido a ello las mujeres se dedicaron a ciertas tareas reproductivas y más sencillas que aquellas que desempeñaron los hombres y que eran reproductivas, sofisticadas y pesadas entre otras argumentaciones.

³ Ibid, pág. 2



Dicha división se dió en las ciencias sociales, historia, sociología, economía, apareciendo en cualquier orientación teórica laboral. El momento en que surge dicha división ha variado según las épocas y lugares, pero siempre se caracterizó porque las mujeres quedaron bajo relaciones de dominación ejercida por los hombres; dichas tareas a cargo de las mujeres, eran desvalorizadas y desprestigiadas socialmente.

La división en funciones del sexo tiene su origen en la denominación patriarcal. Mediante la interpretación de papiros se establece que la difusión androcentrista del régimen patriarcal instaba a los hombres a tomar control sobre las mujeres impidiéndoles cualquier posibilidad de una relación igualitaria entre los géneros, como lo indica el siguiente texto: **cuide de que su mujer no tome autoridad y la aleje de todo mando, de lo contrario se desencadenaría la tempestad el lugar donde están las mujeres no es bueno.**

Surgieron además los símbolos de distinción cuando nacían niños o niñas, las ceremonias religiosas se celebraban por separado, la ingesta de alimentos se celebraba en lugares diferentes. Las mujeres tuvieron que enfrentar el demoledor impacto del sistema patriarcal que mediante las costumbres, educación, creencias religiosas, leyes y otros mecanismos de control, les impedía ejercer una vida en condiciones de igualdad junto a los hombres”.⁴

1.4 Los roles por sexo y las relaciones actividad, empleo y familia

La división y asignación de roles genéricos llevó todo un proceso sistemático y que de manera ideológica, violenta y coercitiva contra mujeres y niñas se instauró en la europa medieval. Éstas clasificaciones se remarcaban aún más cuando se reincorporaba el elemento de clase o etnia; mediante una estructura piramidal el poder se ejercía sobre quienes se ubicaban dentro de un segmento de la población sin posibilidades económicas, sin apellidos de familias distinguidas, sin propiedades, sin derechos

⁴ Ibid, pág. 7



ciudadanos y muy por debajo de éstas discriminaciones se encontraban sosteniendo la base piramidal, las mujeres.

La creación de mecanismos para confinar a las mujeres al hogar, descalificando y obstaculizando el empleo femenino fue determinante para que el sistema mantuviera por tradición a las mujeres alejadas del trabajo calificado, por casi tres siglos.

“Alrededor de 1945 durante la segunda guerra mundial se replantó en un plano social y político el debate sobre empleo femenino. Los cambios en las tendencias de actividad y sus repercusiones sobre estructuras familiares y los roles sociales, interesaron a disciplinas como la sociología y la psicología social y ello no sólo desde un punto de vista teórico sino desde los presupuestos de terapéutica social.

Las teorías de los roles que dominaban dichas disciplinas en aquellas décadas, tuvieron una incidencia fundamental en las perspectivas adoptadas para analizar los cambios en la actividad y en el empleo de las mujeres”.⁵

1.5 Dos momentos de lucha feminista

La historia de los estudios de género se encuentra estrechamente vinculada al movimiento social de mujeres, más conocido como movimiento feminista.

En otras ocasiones se ha propuesto una periodización de la gesta feminista a partir de tres grandes momentos, para facilitar la reflexión y análisis sobre la misma. Estos son el sufragismo, la lucha por el derecho al trabajo en igualdad de condiciones y la construcción de las mujeres como sujetos sociales autónomos y con capacidad de decisión.

⁵ *Ibid*, pág. 11

1.5.1 El sufragismo

“El primero es la lucha de las mujeres por ser consideradas ciudadanas y acceder al voto. Momento conocido con el nombre de sufragismo. El sufragismo se extiende desde mediados del siglo XIX hasta mediados del siglo XX en los países europeos y América. La fecha en que se admite el voto de las mujeres varía mucho según el país que se trate y las condiciones sociopolíticas e históricas, no sólo del movimiento social de mujeres sino de todo el país.

El movimiento sufragista se inicia en Europa en el siglo XIX por las mujeres burguesas en el sentido literal del término es decir, mujeres que poseían propiedades.

Durante el siglo XIX, aún dentro del movimiento socialista, había resistencia a conceder el sufragio a las mujeres, pues se pensaba que el voto femenino siempre iba a ser conservador.

En el caso guatemalteco, apenas en 1945 fue otorgado el voto a las mujeres en medio de un debate con tintes tragicómicos”.⁶

1.5.2 El derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

“El segundo momento, es la lucha por el derecho al trabajo en igualdad de condiciones. Éste empieza con las feministas socialistas y es una reivindicación específicamente laboral. Éste momento se prolonga desde la internacional socialista (1864) hasta nuestros días. Si bien en las legislaciones, el principio de a igual trabajo igual salario está reconocido, en la práctica todavía se observan casos de discriminación salarial. Además de la persistencia de diferencias salariales, son muy pocas las mujeres en puestos y cargos de dirección, y la mayor parte de funciones ejecutivas y directivas se encuentran en manos de los hombres.

⁶Barrios-Klee, Walda. **Trabajos académicos**, <http://www.waldabarriosklee@yahoo.com> (consultados)

En la sociología se ha hablado de segregación por género en el empleo, refiriéndose precisamente, a la desigual distribución de hombres y mujeres en la estructura ocupacional (tipos de trabajo, sueldos, responsabilidades, etc.)

La segregación ocupacional por sexo se manifiesta de dos formas **segregación vertical** que describe la situación ya mencionada en que los hombres se concentran en los cargos de mayor jerarquía y las mujeres quedan relegadas a las posiciones subalternas y la **segregación horizontal** que describe la situación en que hombres y mujeres se encuentran en posiciones análogas, pero reciben no sólo remuneraciones distintas, sino distintas responsabilidades laborales.

Y aún en casos de igualdad salarial, se asumen actitudes jerárquicas por el simple hecho de ser hombres”.⁷

Las teorías sobre el patriarcado y el capital humano vinculan la segregación ocupacional de hombres y mujeres a la división tradicional del trabajo.

En la Primera Guerra Mundial, la Revolución Rusa, la lucha por el sufragio femenino, las pugnas entre socialistas y sufragistas y el creciente auge del sindicalismo femenino durante las primeras décadas del siglo XX dieron origen a un aspecto muy importante de la época siendo éste la conmemoración del día internacional de la mujer el ocho de marzo.

Los orígenes del día internacional de la mujer están ligados a los partidos socialistas de Estados Unidos y Europa, en particular al protagonismo de las mujeres del partido socialista norteamericano que desde 1908, instauraron unas jornadas de reflexión y acción denominadas “Woman´s Day”.

El día internacional de la mujer se celebra desde hace más de ocho décadas en conmemoración de todas aquellas mujeres del mundo, que durante varias épocas

⁷ Ibid.

lucharon por la igualdad de derechos y oportunidades, día instituido por las Naciones Unidas en 1975.

“La idea de conmemorar este día surgió a principios del siglo XX, cuando existían diversas ideas sobre comportamientos individuales y nuevos paradigmas sociales.

A principios del siglo XX, en Chicago el tres de mayo de 1908, las feministas socialistas realizaron una jornada en el teatro “Garrick”, con el objetivo central de hacer campaña por el sufragio y contra la esclavitud sexual. Luego en 1909, en Nueva York el Comité Internacional de la Mujer del Partido Socialista Norteamericano recomendó que se celebrara el día de la mujer, el último día de febrero.

En éste mismo año, las obreras de la fábrica “Triangle” de Nueva York, propusieron crear un sindicato, pero los dueños de la empresa rechazaron dicha propuesta y a las dirigentes de las mismas, por lo que decenas de mujeres organizaron huelgas masivas, en las que, reclamaban mejores condiciones laborales y salariales.

A ésta huelga se le conoce como el de la sublevación de las 20 mil, por el número aproximado de trabajadoras que lo apoyaron. Éste evento tuvo repercusiones tanto dentro de la opinión pública como en los círculos sufragistas y socialistas.

Posteriormente, en 1910 durante la segunda conferencia internacional de mujeres socialistas realizada en Copenhague, Dinamarca las representantes de Estados Unidos de Norteamérica llevaban la propuesta de establecer el ocho de marzo como el día internacional de la mujer, dicha propuesta fue presentada por la alemana Clara Zetkin, integrante del Sindicato Internacional de Obreras de la Confección.

A partir de ésta fecha quedó instituido el día internacional de la mujer comunista. Durante la década de los años 20 se celebró éste día en los países comunistas con el nombre de día internacional de la mujer.

Los antecedentes históricos para definir éste día no están claramente definidos, sin embargo, se atribuyen a dos hechos ocurridos en Nueva York. Uno de ellos ocurrió en 1857, cuando varias obreras que laboraban en fábricas textiles marcharon en barrios adinerados para exigir mejores condiciones de trabajo, disminuir las horas de trabajo y exigieron agruparse en sindicatos. Existe otra historia que ocurrió en 1908 en Nueva York, cuando 40 mil costureras industriales marcharon para demandar:

- Menor cantidad de horas de trabajo
- Unirse en sindicatos
- Mejorar sus salarios
- Entrenamiento vocacional
- Rechazaron el trabajo infantil

El 18 de diciembre de 1979 la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), entró en vigor en 1981. En octubre de 1999, casi veinte años después, 165 estados la habían ratificado o adherido a ella. El Artículo once de la misma se refiere a la esfera del empleo, reivindicando la igualdad de oportunidad salarial.

En general, la convención apunta a establecer la igualdad de derechos de las mujeres, con independencia de su situación matrimonial en todos los campos político, económico, social, cultural y civil. Actualmente, el reto es pasar de la igualdad de derecho a la igualdad de hecho”.⁸

Las mujeres trabajadoras, al organizarse para defender sus intereses, muchas veces tiene que enfrentar prejuicios sociales, la burla o resistencia de los familiares que ven en la participación de la mujer una amenaza a los valores tradicionales sobre el rol social de las mujeres y de los hombres.

⁸ Ibid.

Las luchas femeninas tienden a convertirse en enfrentamientos con la ideología dominante, porque la mujer deja de corresponder a las representaciones hegemónicas de la mujer como el sexo débil, dulce y abnegado.

En consecuencia, no sería correcto pensar que las mujeres al exigir mejores condiciones de trabajo y aumentos salariales, solo estarían luchando por demandas de clase, no así enfrentar los prejuicios sociales sobre la participación femenina.

El tema de género y mercado laboral es uno de los aspectos más analizados, siendo este la existencia de discriminación salarial en contra de las mujeres. Es por ello que el salario suele utilizarse como la medida mas objetiva de logro profesional. El área menos investigada ha sido las diferencias en estilos de liderazgo y la preparación académica empresarial entre hombres y mujeres.

1.6 Situación actual del tema laboral y la mujer guatemalteca

“Se considera que la actual normativa laboral es adecuada, sin embargo su falta de aplicación y el desconocimiento principalmente por parte de las trabajadoras incide en las constantes transgresiones a la misma.

Entre los vacíos que podrían mencionarse:

- La legislación carece de una perspectiva de género adecuada para regular situaciones discriminatorias que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral.
- En cuanto a la salud hay falta de regulación o la regulación es obsoleta sobre riesgos profesionales, enfermedades y accidentes de trabajo.

“Antecedentes de discriminación han hecho que las mujeres guatemaltecas se vean excluidas del pleno goce de los beneficios del desarrollo nacional, así como de una participación plena en los correspondientes espacios de adopción de decisiones. Los procesos de reestructuración impuestos a los países pobres por los organismos



financieros internacionales han incidido en el crecimiento de la pobreza, principalmente de las mujeres. En el período de 1950 a 1980 en América Latina y el Caribe hubo un considerable crecimiento económico, con una producción que se multiplicó cinco veces más y la producción per cápita se duplicó. La industria se expandió y se diversificó aumentando seis veces la producción manufacturera.

El crecimiento urbano concentrado en las grandes ciudades se debió a la migración interna principalmente de mujeres y jóvenes, lo que de alguna medida contribuyó la tasa de fertilidad y de mortalidad tanto materna como infantil, aumentando la expectativa de vida a 60 años por ende la cantidad de mujeres adultas mayores sin prever para ello la existencia de programas de atención para ésta población”.⁹

Las mujeres constituyen cerca del 60% de los mil millones de pobres que viven en el mundo. La distribución de los bienes del mundo sigue pautas no sólo económicas o de clase social, sino de género. Las mujeres enfrentan la pobreza con desventaja respecto de los hombres debido a su condición subordinada en la sociedad. Ésta histórica relación desigual de poder entre hombres y mujeres ha generado una distribución desigual de ingresos, propiedades, empleos y derechos.

“Según investigaciones de la organización internacional del trabajo (OIT) en el año 2000 las tendencias de inserción laboral respecto a la población femenina, repercuten en el desarrollo de los países de Latinoamérica por las enormes brechas de desigualdad que persisten y que se indican a continuación:

- Las tasas de participación de las mujeres en la actividad económica son bastante inferiores a las observadas en los países desarrollados, en especial las de las mujeres más pobres y con menores niveles de escolaridad.
- Las mujeres están sobre representadas en ocupaciones informales y la calidad de empleo, de esas ocupaciones, son inferiores a las de los hombres.

⁹ Soto Villagran, **Ob. Cit**; pág. 14

- Las mujeres ganan un promedio de 64% de lo que ganan los hombres. La brecha de ingresos es más acentuada entre las ocupaciones en el sector informal y las que tienen altos niveles de escolaridad.
- Las mujeres necesitan un nivel de escolaridad significativamente superior al de los hombres para acceder a las mismas oportunidades de empleo cuatro años más para obtener el mismo ingreso y dos años más, en promedio, para obtener oportunidades similares de acceder a una ocupación formal.
- La tasa de desempleo promedio de las mujeres, prácticamente se duplica en los años 90 alcanzando en el año 1998 un promedio del 11% y cerca del 20% entre las más pobres. También aumenta la brecha de desempleo entre los sexos, al contrario de lo que ocurre con la tasa de participación.
- En situaciones especiales de desprotección, están las mujeres ocupadas en el trabajo en casa particular, ellas representaban en 1998 el 16% del empleo total de las mujeres en América Latina y explican el 22% de los nuevos empleos generados por mujeres en la década, sin embargo tiene niveles más bajos de salario y de protección social".¹⁰

Algunos de los principales obstáculos para el cumplimiento y desarrollo del Estado de Derecho, de los Derechos Humanos de la población en general y de las mujeres en particular, tienen su origen en el desarrollo histórico de la formación social guatemalteca. Guatemala se caracteriza por ser pluricultural, multiétnica y plurilingüe, pero la sociedad es muy estratificada, desarticulada e inequitativa.

El acceso a la educación, salud, vivienda, trabajo digno y desarrollo integral está muy concentrado, prevaleciendo un enfoque androcéntrico que permea la visión de las autoridades locales (en su mayoría hombres) los empleadores, los tribunales de justicia laboral, organizaciones de desarrollo, entidades de cooperación, aunque se cuenta con

¹⁰ *Ibid*, pág. 15



instrumentos legales a nivel nacional e internacional que amparan a las mujeres y niñas en la defensa y acceso a sus derechos humanos universales, en la práctica cotidiana y consuetudinaria de una sociedad conservadora y patriarcal la justicia se desvanece cuando apenas empieza el recorrido burocrático de las mujeres, que con impotencia comprueban que no cuentan con medios o recursos para pago de abogados o asesoría legal, pago de trámites, tiempo suficiente para dedicarse a las gestiones necesarias, centro de cuidado para sus hijos e hijas mientras realizan sus gestiones (ya que el rol del cuidado de los hijos e hijas todavía recae en las mujeres), preparación escolar o académica, etc.

La discriminación, exclusión y represión implantada en Guatemala cuyas secuelas han anulado la identidad y autoestima de las mujeres trabajadoras, impiden un ejercicio democrático y ciudadano de las mismas, en donde su trabajo sea cual sea su naturaleza, les dignifique como personas que aportan a la economía del país.

Un mínimo porcentaje de la población accede a la educación universitaria sin embargo la escasa oportunidad de fuentes de trabajo no les permite ejercer una profesión. Muchas mujeres profesionales se ubican con contratos por servicios profesionales sin prestaciones ni beneficios que el Código de Trabajo establece y quienes acceden a contratos temporales que no garantizan estabilidad y menos una jubilación digna, de manera que tanto mujeres obreras como profesionales se encuentran en una situación laboral de alto riesgo, por la vulnerabilidad social, salubre, económica y política.

El seguro social, la recreación, jubilación, derecho de organización está garantizado y regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo y constituyen logros de la clase trabajadora desde la época revolucionaria de 1944 a 1954, a pesar de ello sigue existiendo incumplimiento de éstas normas.

La corriente neoliberal ha calificado en diversas ocasiones a éstas leyes como proteccionistas y desestimuladoras de la inversión extranjera, por ello se han dado muchas violaciones laborales y entre las principales razones se encuentran a) la falta



de conocimiento de las mujeres de sus derechos laborales, aunado a la falta de organización; b) la urgente necesidad de contar con un ingreso regular aunque así sean violados sus derechos laborales y c) falta de conciencia de los patronos que están acostumbrados a violar continuamente las normas laborales.

En este sentido, la situación de falta de oportunidades que enfrentan las mujeres en Guatemala dificulta el adecuado desarrollo del proceso de democratización y la consolidación del Estado de derecho en éste país.

Las mujeres guatemaltecas enfrentan graves dificultades para ejercer sus derechos fundamentales y siguen siendo apartadas de las posibilidades de obtener puestos de mayor jerarquía laboral, por ejemplo, no obstante la adopción de determinados adelantos legales y personales, subsisten considerables disposiciones legales anacrónicas que discriminan sobre la base del género, si la ley misma encierra distinciones injustificadas basadas en el género, lejos de garantizar el principio de igualdad, prevalece la subordinación.

Las mujeres trabajadoras de Guatemala no reciben un trato justo. Las leyes laborales del país tienen importantes vacíos y aunque en algunos casos existe la ley, ésta no se aplica.

“Un informe realizado por Lashawn Jefferson, directora ejecutiva de la Dirección de los derechos humanos de la Mujer “Human Rights Watch”, señala: a menudo, el código de trabajo protege a las mujeres frente a éste tipo de discriminación, no se aplica en el sector de las maquiladoras, además, las mujeres y niñas que trabajan en casa particular no disponen de una protección legal adecuada y con frecuencia son víctimas de abusos, incluido el abuso sexual, a manos de sus patronos.

Las mujeres trabajadoras de Guatemala no reciben un trato justo asegura LaShawn R. Jefferson, las leyes laborales del país tienen importantes vacíos, y aunque en algunos casos existe la ley, ésta no se aplica. El gobierno de Guatemala debe mejorar su trabajo respecto a la protección de las trabajadoras.



Las trabajadoras de casa particular, que en su mayoría proceden de comunidades indígenas históricamente oprimidas en Guatemala, no tienen reconocimiento legal al derecho a recibir de salario mínimo.

Tampoco se les reconoce el derecho a la jornada de ocho horas o a la semana laboral de cuarenta y ocho horas y solamente gozan de ciertos derechos en cuanto al disfrute de los días festivos nacionales y el descanso semanal. A la mayoría de estas trabajadoras se les niega el derecho a recibir atención sanitaria dentro del sistema nacional de seguridad social.

Muchas trabajadoras de casa particular empiezan a trabajar de joven adolescente. La legislación laboral guatemalteca no da una protección adecuada a las trabajadoras de casa particular menores de dieciocho años.

Con la expansión del sector de ensamblaje para la exportación, miles de mujeres de Guatemala, que de otro modo se habrían convertido en trabajadoras de casa particular, buscan trabajo en las maquilas las fábricas de ensamblaje de ropa. Aproximadamente el 80% de los 80,000 trabajadores de las maquiladoras guatemaltecas son mujeres.

Muchas veces, para obtener empleo en una fábrica, las mujeres deben comunicar si están o no embarazadas en entrevistas, solicitudes o exámenes médicos. A las trabajadoras que una vez contratadas quedan embarazadas a menudo se les niega el disfrute de todos los beneficios que les garantiza la legislación guatemalteca y las maquiladoras impiden sistemáticamente el acceso de sus empleadas a la atención sanitaria a la que tienen derecho, influyendo así de manera directa en la salud reproductiva de las mujeres trabajadoras.

Las maquilas ofrecen a miles de mujeres un empleo que necesitan muchísimo aseguró Jefferson, pero el precio a pagar por el puesto de trabajo nunca debería ser el sacrificar el derecho a la igualdad de la mujer trabajadora.

En ésta era de creciente globalización, las empresas tienen un importante papel que desempeñar en la promoción y protección de los derechos humanos universalmente



reconocidos y en particular los derechos laborales, afirma "Human Rights Watch". Según Jefferson, hay que globalizar los derechos, no la discriminación".¹¹

Las mujeres están excluidas de muchos beneficios a causa de las distintas formas de discriminación basadas en el género. Es mayor el porcentaje de mujeres que no tienen ningún grado de estudio y es aún mayor el porcentaje de mujeres analfabetas. Estos bajos niveles de educación agregado a otros factores de exclusión, reduce el acceso a oportunidades en el campo laboral y económico a las mujeres.

Al medir el índice de promoción de género el programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, indicó que sigue existiendo una gran brecha entre mujeres y hombres en los campos económicos, políticos y profesionales.

La modernización y los cambios en diferentes sectores, no son factores que contribuyan a la eliminación de éstos problemas que las mujeres padecen en el mercado laboral. Así, al ser desvalorizadas socialmente, también lo son en el trabajo.

Es imposible que ambos sexos sean iguales en términos de identidad, pero la lucha es por las mismas oportunidades con respecto a la diferencia de género, lo cual representa una necesaria equidad.

La población femenina, sufre discriminación porque aún cuando alcanza la misma productividad que el varón recibe trato y salario distinto.

El hecho de que los hombres y las mujeres sean diferentes no implica trato desigual en la fuente laboral, como sucede en la actualidad. Poniendo como ejemplo el caso de la política, al recordar que nunca se ha elegido a una mujer como Presidenta de la República y que el sector femenino es minoría en el Congreso de la Nación.

"La discriminación y desigualdad, limitan a las mujeres, quienes registran baja matrícula en algunas carreras como las ingenierías, además no buscan empleo en algunas ramas

¹¹ Lashawn Jefferson, **Las trabajadoras se enfrentan a la discriminación**, <http://www.hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala/.html> (informe anual 2002 consultado)



productivas como los ingenios, porque, de antemano, saben que no podrán acceder a esas fuentes laborales.

El trato desigual está presente desde el momento de la contratación debe estipularse el sexo del solicitante, lo que es ilegal; se toma en cuenta la apariencia desde la primera entrevista; no hay acceso a todas las áreas laborales; les cuesta mayor trabajo y tiempo lograr ascensos; y las condiciones y los salarios son distintos, por lo regular inferiores a los de los hombres.

Explica que cuando una mujer invade el área de trabajo y la actividad del hombre, con un desempeño similar o mejor, proyecta su valor y sexualidad con lo que desafía la labor varonil.”¹²

Por ello es indispensable que nos acostumbremos a convivir como iguales con respecto a las diferencias de sexo, con miras a eliminar la discriminación y la segregación ocupacional.

La relación positiva entre la escolaridad y los ingresos es indiscutible, para ello es indispensable cumplir con el objetivo de la Ley de Dignificación de la Mujer y Promoción Integral de la Mujer. Decreto, 7-99 de Guatemala, que pretende corregir esa brecha de desigualdad de género en las oportunidades de educación y de trabajo.

1.7 La mujer guatemalteca y el tratado de libre comercio (TLC)

“Ante la discusión que se esta desarrollando sobre el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de Norteamérica, Guatemala, manifiesta su preocupación por las consecuencias que este acuerdo tenga sobre la vida y situación de las mujeres, que en Guatemala ascienden a 5.7 millones de personas, representando el 51.2% del total de la población. A pesar de ser mayoría, la situación de las mujeres sigue siendo difícil, son víctimas de violencia y discriminación; solo 141,049 tienen un nivel de escolaridad superior, de ellas 132,536 viven en áreas urbanas, mientras que 8,513 de las que

¹² Cooper, Jennifer. <http://www.cimacnoticias.Com/noticias/index/html> (diciembre 2001 consultado)

tienen estudios superiores viven en el área rural. Por las condiciones de inequidad, únicamente 941,704 son reconocidas como fuerza laboral del país, desarrollando muchas veces ocupaciones precarias, sin acceso a prestaciones y a seguridad social.

Estudios que se han efectuado, han comprobado que el rostro de la pobreza, es en su mayoría el de mujeres principalmente mayas y no mayas del área rural.

Por el trabajo que realiza Guatemala, en pro de la defensa de los Derechos Humanos enfatizando los derechos económicos sociales y culturales, ve con inquietud cómo los gobernantes que el país ha tenido recientemente, han incumplido con lo ratificado por nuestro país en una serie de Convenios Internacionales y con los Acuerdos de Paz, en propiciar la participación de la mujer en el ejercicio del poder civil, respetar, impulsar, apoyar e institucionalizar las organizaciones de las mujeres del campo y la ciudad; reconocer la participación activa de las mujeres como imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala, propiciar su acceso a la educación y a la salud y principalmente con la obligación del Estado de promover la eliminación de toda forma de discriminación contra ellas.

Es obligación del gobierno propiciar que el TLC promueva el desarrollo humano sostenible con equidad y justicia social, que el desarrollo y la integración económica vayan acompañados de la solidaridad, para preservar el valor de la vida y los derechos de la población más vulnerable y apoyar el desarrollo de oportunidades reales para los más pobres, no vulnere y tome en cuenta las siguientes obligaciones del Estado guatemalteco hacia las mujeres:

- Reconocer la contribución, insuficientemente valorada, de las mujeres en todas las esferas de la actividad económica y social, particularmente su trabajo en favor del mejoramiento de la comunidad, fortaleciendo la participación de las mujeres en el desarrollo económico y social, sobre bases de igualdad.
- Que dentro del tratado, los gobiernos firmantes se comprometan a tomar en cuenta la situación económica y social específica de las mujeres en las estrategias, planes y programas de desarrollo, reconociendo la igualdad de derechos de la mujer y el hombre



en el hogar, en el trabajo, en la producción y en la vida social y política y asegurarle las mismas posibilidades que al hombre, en particular para el acceso al crédito, la adjudicación de tierras y otros recursos productivos y tecnológicos.

- Garantizar que la mujer tenga igualdad de oportunidades y condiciones de estudio y capacitación y que la educación contribuya a desterrar cualquier forma de discriminación.
- Garantizar que se respeten las condiciones laborales, los permisos por maternidad, prestaciones y acceso a la seguridad social. Implementar programas nacionales de salud integral para la mujer, lo cual implica el acceso a servicios apropiados de información, prevención y atención médica.
- Garantizar el derecho de las mujeres al trabajo, por lo que se requiere impulsar por diferentes medios la capacitación laboral de las mujeres; revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres; en el área rural, reconocer a las mujeres como trabajadoras agrícolas para efectos de valoración y remuneración de su trabajo.
- Garantizar el derecho de organización de las mujeres y su participación en igualdad de condiciones con el hombre, en los niveles de decisión y poder de las instancias local, regional y nacional, especialmente en la formulación, ejecución y control de los planes y políticas gubernamentales, entre ellos su participación en las discusiones y negociación del TLC, para que sean consideradas sus necesidades estratégicas. Eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en la participación económica, social, cultural y política y dar efectividad a los compromisos gubernamentales derivados de la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Reconocer la particular vulnerabilidad de la mujer indígena frente a la doble discriminación como mujer y como indígena, con el agravante de una situación social de particular pobreza y explotación. Eliminar cualquier forma de discriminación de hecho o legal contra la mujer en cuanto a facilitar el acceso a la tierra, a la vivienda, a

créditos y a participar en los proyectos de desarrollo. Proteger a las familias encabezadas por mujeres así como las viudas y de los huérfanos.

- Verificar porque el enfoque de género sea realmente incorporado a las políticas, programas y actividades de la estrategia global de desarrollo.
- Propiciar el desarrollo del área rural, la solidaridad, la asociación, el acceso a la tecnología y extensión agrícola, para los pequeños productores.
- Propiciar una reforma educativa, con la finalidad de tener un recurso humano calificado.
- Propiciar la universalización de la seguridad social.
- Propiciar políticas que aseguren la soberanía alimentaria de la población.”¹³

1.8 Mujeres universitarias

“Se define como universitaria, aquella mujer que cursa estudios en la universidad o que ha adquirido un grado en ella. Catedrático en tal centro de enseñanza superior. alumno del mismo. Los rangos de edades de las mujeres universitarias es de 20 a 65 años, de conformidad con los datos proporcionados por el Departamento de Estadística de la Universidad de San Carlos de Guatemala, institución rectora de la educación superior del país.

La situación de la mujer guatemalteca en relación a la educación superior o universitaria, está relacionada con la condición educativa superior general del país, en 1989 apenas el 2% de la población poseía estudios universitarios. Hasta mediados de los años setenta, la participación de las mujeres guatemaltecas en la educación superior era singular, especialmente si se consideraba el acceso temprano de la mujer a la universidad.

¹³ CLADEM, Guatemala ante el tratado de libre comercio (TLC), <http://www.cladem.org/espanol/regionales> (consultado)



Factores como la lucha cotidiana por la subsistencia, la falta de tradiciones democráticas, la doble jornada de trabajo, los estereotipos sexuales y en general la discriminación por razones de género principalmente, han limitado la participación de la mujer en el ejercicio de la educación universitaria.

Existen agrupaciones como la Asociación Guatemalteca de Mujeres Universitarias que desde hace 25 años, han trabajado con perspectiva de gremio universitario. En el marco de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se han instituido la Comisión de la Mujer y la Asociación Coordinadora de Actividades Universitarias Reivindicadoras de los Derechos de la Mujer **ACAURDEM**, con un trabajo que se ubica en el contexto del movimiento de mujeres desde la perspectiva feminista.”¹⁴

“La discriminación hacia las mujeres en materia laboral se refleja principalmente en que ocupan los estratos más bajos, ya que aproximadamente el 3 por ciento de los puestos directivos, tanto en las empresas como en las instituciones públicas son ocupadas por mujeres.

Perciben 8.8 por ciento menos en salario promedio que los hombres, en algunos casos llega a ser hasta de 30 por ciento, aunque ocupen el mismo puesto o tengan el mismo nivel educativo.

Asimismo, las mujeres engruesan las filas del empleo precario y sin protección, mientras los esquemas de la reforma a la seguridad social no consideran el ciclo productivo de las mujeres, marcado por la reproducción biológica y el cuidado de la familia.

Si bien las cifras continúan siendo adversas a la situación y condición de las trabajadoras, es imprescindible que la sociedad en su conjunto aborde ésta problemática como un asunto que involucra a mujeres y hombres por igual y deje de verse como asunto exclusivo de mujeres.

¹⁴ Estrada, Mariano. **Seminario equidad de género**, pág. 85



La gran mayoría de las mujeres incorporadas al mercado laboral combina ésta actividad con quehaceres domésticos y/o con el estudio: casi 67 de cada 100 mujeres que trabajan fuera de su casa también realizan labores domésticas y otras dos de cada 100, además estudian¹⁵.

Es necesario remover las estructuras y resistencias económicas, sociales culturales que dan lugar a ésta situación, es decir, que desde el interior de los hogares se efectúe un reparto equitativo de la carga doméstica entre sus miembros, que se cree la infraestructura necesaria para que las mujeres puedan trabajar en condiciones de igualdad, como la creación de guarderías suficientes en calidad y cantidad, la flexibilización de horarios laborales, y el desarrollo de estrategias que faciliten la atención de los hijos e hijas en edades escolares, entre otros.

Las mujeres de 35 a 44 años de edad son las que mayor participación tienen en actividades económicas, más de la mitad de ellas se encuentran en el mercado laboral. Asimismo, las mujeres divorciadas son las que más participan, ya que siete de cada diez están laborando, mientras las viudas son las que registran las tasas más bajas.

El factor determinante en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado laboral es el nivel de instrucción. Mientras tres de cada diez mujeres con primaria incompleta participan en actividades económicas, aquellas que estudiaron algún grado después de la secundaria lo hacen en una proporción de seis de cada diez.

¹⁵ Ameszua, Rosalba. **Continúa discriminación laboral contra la mujer, denuncian**, www.radiotrece.com.mx/clima (abril 2008) (consultado)

CAPÍTULO II

2. Derechos inherentes a toda persona y las legislaciones que los contienen.

El sistema legal nacional contempla convenios, pactos, convenciones, protocolos aprobados en los diferentes foros internacionales a los que pertenece el país. En consecuencia se expone la apertura constitucional a derechos inherentes a la persona humana y las demás legislaciones.

Por consiguiente, el empleador debe respetar las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando puede afectar su honra, su vida privada o su intimidad. Sabemos que la apariencia personal, la vestimenta, la calidad de la educación, la edad, entre otros factores, son las causales más frecuentes de discriminación en nuestro país.

Es necesario que el lector conozca sus derechos y que cuente con protección legal frente a tales actos y que si bien, nuestro país ha avanzado en ésta materia, se encuentra varios pasos atrás, en relación a países europeos, en los cuales se está mostrando la tendencia de los curriculumms ciegos, que no incluyen fotos, estado civil, edad y en algunos casos sexo.

2.1 Derecho de igualdad

“El principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres goza de una larga historia de reconocimiento jurídico a nivel supranacional. Éste principio fue reconocido por primera vez en un tratado internacional, en la parte octava del Tratado de Paz de Versalles, de fecha 28 de junio de 1919.

Posteriormente, tuvo un especial reconocimiento en el preámbulo del Tratado que constituyó la Organización Internacional del Trabajo en el año 1940 y de ahí en adelante ha sido reiteradamente reconocido en una serie de pactos y convenciones internacionales, entre los que destacan la Declaración Universal de los Derechos

Humanos, de fecha 10 de diciembre de 1948; el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, de fecha 29 de junio de 1951”.¹⁶

“Según Manuel Osorio, igualdad lo que quiere decir es que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características; ya que a todas ellas se les reconoce los mismos derechos y las mismas posibilidades”.¹⁷

“Artículo cuarto de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: **Libertad e igualdad.** En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

En el Artículo anterior esta plasmado el principio de igualdad el cual impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma, pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias.

Debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el pleno de la ética, por que el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica.

Desde ésta perspectiva la igualdad se expresa por dos aspectos: uno, porque tiene expresión constitucional, y otro porque es un principio general del derecho. El reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad.

¹⁶ Caamaño Rojo, Eduardo. *Revista de derecho*, pág. 67

¹⁷ Osorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*, pág. 362.



“Artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Decreto 6-78, suscrita en San José, Costa Rica establece: Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

“Artículo uno de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada en el año de 1948, establece: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están en razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Artículo dos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece:

1. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en ésta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”

“Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración.

Artículo uno establece: A efectos del presente convenio b) La expresión (igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor) designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo dos establece: 1) Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.



Este principio se deberá aplicar sea por medio de la legislación nacional, cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o la acción conjunta de estos diversos medios.”

“Artículo tres establece:

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los tratados que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para ésta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajadores que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”

2.2 Derecho a la no discriminación de género

“Según el diccionario de la real academia de la lengua española discriminar viene del latín “discriminare”, que quiere decir separar, distinguir diferenciar una cosa de otra. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”¹⁸

“Según el Decreto ley 49-82 Discriminación. Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el

¹⁸ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, vigésima primera edición, Pág. 760



reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

El problema de la discriminación de género ha dado origen a muy graves cuestiones a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente pavorosos con la implantación de los modernos regímenes totalitarios de uno y otro género, éste tema aún sigue constituyendo discusión doctrinal, con las inevitables derivaciones prácticas que afectan cada día a más mujeres por ubicarlas como débil de ésta división.

“Artículo siete de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja ésta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

“Artículo veintitrés de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece: 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”

La Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales de trabajo, las cuales proporcionan un marco jurídico para garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano en la creación de trabajo decente. Dichas normas internacionales de trabajo establecen las reglas de conducta sociales básicas, acordadas por todos aquellos que participan en la economía global.

En la economía globalizada actual, las normas internacionales de trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos.

El Estado de Guatemala ha ratificado 67 Convenios Internacionales de Trabajo, estando concientes que el trabajo es parte de la vida diaria de todos y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo de los seres humanos, ya que el desarrollo económico no es un fin en sí mismo, sino que su meta debe proyectarse a mejorar y dignificar la vida de las personas.

“Convenio número 111 de los Convenios Internacionales de Trabajo sobre la discriminación Artículo uno establece:

1. A los efectos de éste Convenio, el término discriminación comprende a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

“Convenio número 111 de los Convenios Internacionales de Trabajo sobre la discriminación Artículo dos establece: Todo Miembro para el cual éste Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva,



por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a éste respecto.”

“Convenio número 111 de los Convenios Internacionales de Trabajo sobre la discriminación Artículo tres establece: Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales a: a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política; c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones practicas administrativas que sean incompatibles con dicha política; d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional; e) asegurar la aplicación de esa política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional; f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.”

“Artículo tercero Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, establece: Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tengan por objeto o como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la Republica de Guatemala y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra. El Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. Los órganos competentes gubernamentales o mixtos que tengan a su cargo las funciones relativas al



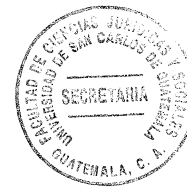
trabajo, establecerá los mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres a:

- Ascenso
- Estabilidad laboral
- Horarios justos
- Igualdad de prestaciones.”

“En éste mismo Decreto dentro de sus objetivos señala: promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, social y política de Guatemala. En cuanto a las normas directamente relacionadas con el derecho al trabajo, se establece en el Artículo 12 la garantía de un trabajo en condiciones de igualdad, así como la obligación de establecer los mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho que en materia laboral asiste a las mujeres”.

“El Decreto ley 49-82; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, por medio de su Artículo 11 define los compromisos que en materia de trabajo han asumido los Estados. El protocolo facultativo de ésta convención fue ratificado por Guatemala en el año 2002, por lo que reconoció la competencia del comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, que recibe y considera las comunicaciones presentadas por personas o grupos que aleguen ser víctimas de una violación por parte del Estado. Ésta convención es uno de los instrumentos legales internacionales más importantes para promover la igualdad de oportunidades y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, en todos los ámbitos.”

La mayoría de las medidas indicadas en el citado Artículo 11 ya están contenidas en la regulación interna guatemalteca, al reconocer el derecho al trabajo como un derecho humano, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso y a la estabilidad laboral.



2.3 Derecho a un trabajo en igualdad de condiciones

La legislación laboral tiene un afán y naturaleza, como sabemos, eminentemente, protectora. Su surgimiento histórico se debió a la lucha de los trabajadores frente a los abusos de los patrones y empresarios de la época.

Es por eso que, tanto la mujer como los menores fueron los primeros en recibir la protección de las normas laborales frente a los abusos que surgían dentro del contexto de la revolución industrial.

El derecho y concretamente, lo que más tarde se conocerá como el derecho del trabajo, reaccionó frente a jornadas excesivas, extenuantes, lugares de trabajo insalubres, tareas penosas y salarios más bajos que recibían las mujeres en comparación con los hombres que laboraban en aquella época.

Por lo tanto, si de análisis histórico-jurídico se trata, el derecho laboral tiene sus primeras manifestaciones ostensibles en la protección de la situación laboral de la mujer.

“Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Trabajador, se llama así a la persona que trabaja”¹⁹

“Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Trabajo, acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.²⁰

“Trabajo: Actividad conciente y racional del hombre encaminada a un fin, mediante el cual adapta y transforma los objetos de la naturaleza para satisfacer sus necesidades, no importando que estas necesidades broten del estómago o de la fantasía de los hombres... según algunos economistas es la fuente de toda riqueza”.²¹

¹⁹ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, **Ob. Cit;** pág. 2003

²⁰ **Ibid,** pág. 2003

²¹ Soto Villagran, **Ob. Cit;** pág. 90

“Mujer trabajadora mujer que ejecuta una actividad que representa beneficios y desarrollo para ella, su familia y la sociedad”.²²

“Para Rodrigo Borja, el trabajo es uno de los factores de la producción junto con el capital y la tecnología, consistente en el despliegue de la energía mental, emocional y física del ser humano en las diversas tareas de la producción. El trabajo es una descarga de energía intelectual o muscular del ser humano”.²³

“Para la antropóloga mexicana Marcela Lagarde el trabajo es una de las actividades centrales que define a los seres humanos, es la categoría más importante para ocupar un lugar en el esquema y las redes sociales y además de constituir a las y los sujetos sociales, conformar espacios de poder”.²⁴

“Guillermo Cabanellas, señala: que el derecho laboral es aquel que tiene por finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones a la forma de prestaciones de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.²⁵

“Santiago López Aguilar, manifiesta que el derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política de gobierno y en particular de la política económica”.²⁶

²² **Ibid.**

²³ López, López, **Ob. Cit;** pág. 37

²⁴ **Ibid**

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** pág. 603

²⁶ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho,** pág. 173



“Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: **Derecho al trabajo.** El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores que constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social”.

“Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: **Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.** Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.”

“Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: **Irrenunciabilidad de los derechos laborales.** Los derechos consignados en ésta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para éste fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas “ipso jure” y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen



renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Los anteriores Artículos resguardan la posibilidad de que cada una de las partes haga valer sus derechos de acción y oposición, en similitud de condiciones y oportunidades dentro del ámbito laboral, quedando claro que se deben respetar los derechos previamente garantizados a todos los ciudadanos por igual, sin importar su raza, religión, género, posición económica, cultura idioma u otras circunstancias.

“Según el Código de Trabajo Decreto 1441, en su parte considerativa establece: Las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral son las siguientes:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que se trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El derecho de trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollar posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que ésta rama del derecho limita bastante el principio de la **autonomía de la voluntad**, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato

tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico- social;

d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante toda la posición económica de las partes y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.”

“Artículo tres Código de trabajo, Decreto 1414 de Guatemala, establece: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

“Artículo 12 Código de trabajo, Decreto 1414 de Guatemala, establece: Son nulos “ipso jure” y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y



disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

“Artículo 14 Código de trabajo, Decreto 1414 de Guatemala, establece: El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad.”

“Artículo 89 Código de trabajo, Decreto 1414 de Guatemala, establece: segundo párrafo A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.”

“Artículo 151 Código de trabajo, Decreto 1414 de Guatemala, establece: Se prohíbe a los patronos:

a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona...”

“La ley marco de los Acuerdos de Paz ha reconocido como compromisos del Estado los contenidos en dichos Acuerdos, en él se considera imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala la participación de la mujer sobre las bases de igualdad, se atribuye al estado la promoción de la eliminación de toda forma de discriminación, en su contra y el compromiso de elaborar estrategias, planes y programas de desarrollo con esté fin. Por lo que se hará referencia a lo que al respecto contiene:

Primer acuerdo: acuerdo sobre fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad democrática (**Participación de la mujer en el fortalecimiento del poder civil**) 59. Para fortalecer las oportunidades de participación de las mujeres en el ejercicio del poder civil, el gobierno se compromete a:



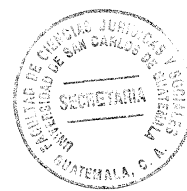
- a) Impulsar campañas de difusión y programas educativos a nivel nacional encaminados a concienciar a la población sobre el derecho de las mujeres a participar activa y decididamente en el proceso de fortalecimiento del poder civil, sin ninguna discriminación y con plena igualdad, tanto de las mujeres del campo como de las mujeres de las ciudades;
- b) Tomar las medidas correspondientes a fin de propiciar que las organizaciones de carácter político y social adopten políticas específicas tendientes a alentar y favorecer la participación de la mujer como parte del proceso de fortalecimiento del poder civil;
- c) Respetar, impulsar, apoyar e institucionalizar las organizaciones de las mujeres del campo y la ciudad;
- d) Determinar que en todas las formas de ejercicio del poder se establezcan y garanticen oportunidades de participación a las mujeres organizadas o no.

60. Las partes valoran el trabajo que realizan a nivel nacional las diversas organizaciones de mujeres y las exhortan a unificar esfuerzos para dar su aporte en el proceso de implementación de los acuerdos de paz firme y duradera, particularmente de aquellos compromisos más directamente relacionados con las mujeres.

Segundo Acuerdo: acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación Agraria (democratización y desarrollo participativo) **B. Participación de la mujer en el desarrollo económico y social**

11. La participación activa de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del Estado promover la eliminación de toda forma de discriminación contra ellas.

12. Reconociendo la contribución, insuficientemente valorada, de las mujeres en todas las esferas de la actividad económica y social, particularmente su trabajo en favor



del mejoramiento de la comunidad, las partes coinciden en la necesidad de fortalecer la participación de mujeres en el desarrollo económico y social, sobre bases de igualdad.

13. Con éste fin, el Gobierno se compromete a tomar en cuenta la situación económica y social específica de las mujeres en las estrategias, planes y programas de desarrollo y a formar el personal del servicio civil en el análisis y la planificación basados en este enfoque.

Esto incluye a) reconocer la igualdad de derechos de la mujer y el hombre en el hogar, en el trabajo, en la producción y en la vida social y política y asegurarle las mismas posibilidades que al hombre, en particular para el acceso al crédito, la adjudicación de tierras y otros recursos productivos y tecnológicos;

b) garantizar que la mujer tenga igualdad de oportunidades y condiciones de estudio y capacitación y que la educación contribuya a desterrar cualquier forma de discriminación en contra suya en los contenidos educativos;

c) garantizar el derecho de las mujeres al trabajo, lo que requiere: (i) impulsar por diferentes medios la capacitación laboral de las mujeres; (ii) revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres; (iii) en el área rural, reconocer a las mujeres como trabajadoras agrícolas para efectos de valoración y remuneración de su trabajo; (iv) legislar para la defensa de los derechos de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales y respeto a su dignidad;

d) garantizar el derecho de organización de las mujeres y su participación en igualdad de condiciones con el hombre, en los niveles de decisión y poder de las instancias local, regional y nacional;

e) promover la participación de las mujeres en la gestión gubernamental, especialmente en la formulación, ejecución y control de los planes y políticas gubernamentales;



f) revisar la legislación nacional y sus reglamentaciones a fin de eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en la participación económica, social, cultural y política y dar efectividad a los compromisos gubernamentales derivados de la ratificación de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.

2.4 Libertad de contratación

No cabe duda que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el derecho a la libertad de contratación por parte de las personas que habitan en el país.

Pero, junto a dicha premisa hay que agregar otra que establece que los derechos y su ejercicio no es absoluto, sino que, por el contrario, son limitados en base a las prescripciones de las leyes, éstos impuestos en aras del bien común de la sociedad.

Pues bien, uno de estos límites a la libertad de contratación es la prohibición de que, a través de ella, se pueda discriminar a las personas por diversos motivos, de entre los cuales se haya el sexo que ostente uno de los postulantes.

“Si bien es cierto, que los empresarios suelen hacer prevalecer criterios económicos por sobre los jurídicos, la verdad es que aquellos no legitiman la falta cometida, falta que tiene razones profundas y que guarda relación con aspectos culturales respecto de los cuales son criadas las personas en sociedades machistas como la nuestra. La lucha de la mujer por alcanzar una igualdad de oportunidades, es todavía dura y está vigente, las infracciones no solamente se cometen en el sector privado sino también en el público y se mantienen no sólo respecto de la posibilidad de ser contratadas, sino en la de ascender, en la de ocupar puestos de jerarquía, en los puestos que involucren toma de decisiones y niveles remuneratorios altos”.²⁷

²⁷ Delgado Plaza, María Paula, La Discriminación laboral, www.revistajuridicaonline.com/index.php (abril 2008) (consultado)



El presente trabajo, bastante puntual si se quiere, buscará echar una ojeada por la situación jurídica laboral de la mujer en Guatemala, recomendando cambios legales que se deberían dar, trayendo a conocimiento un importante fallo en la lucha contra la discriminación laboral a la mujer y ciertas situaciones contempladas en el derecho comparado.

2.5 Fundamento para protección laboral a la mujer

No cabe duda que tanto el hombre como la mujer son iguales y merecen igual atención y protección por parte del derecho, sin embargo, muchos han considerado que la mujer tiene que ser protegida por el derecho, con base a presunciones, exclusivamente, físicas o biológicas (debilidad de la mujer frente a la fortaleza del hombre), éstas presunciones lo único que nos revelan son prejuicios sobre el sexo débil; en cambio, en la actualidad, otros consideran que aquella protección se debe dar, a fin de proteger, de manera activa, la discriminación efectiva que sufre la mujer en la sociedad, ésto es lo que se conoce con el nombre de discriminación positiva, es decir, frente a una ostensible desigualdad y frente a patentes discriminaciones, la igualdad sólo existe en el plano teórico o ideal, logrando alcanzarla mediante desigualdades jurídicas a favor de aquel grupo vulnerado.

“Es importante adoptar medidas tendientes a equiparar las oportunidades de quienes por diversos motivos, entre ellos el sexo, se encuentran en condición desigual, siendo esto lo que se conoce como la discriminación inversa, esto es, una estrategia legislativa que pretende corregir una desigualdad material a través de una diferenciación jurídica, en la que se discrimina legalmente para igualar.

Sin embargo, la discriminación inversa o programas de acción afirmativa han recibido ciertos reveses en algunos países, así es conocido el caso Bakke de 1978, en donde la Suprema Corte norteamericana restringió su aplicación, pues, colocaba en peor situación para el ingreso a la universidad a una persona blanca frente a una de raza negra, cuyo puntaje era inferior pero suficiente para el ingreso; la Corte exigió como



requisito la no existencia de otra alternativa menos restrictiva de los derechos que la reglamentación restringe y que el daño que provoque la restricción sea menor que el perjuicio que motivó la adopción de la medida reglamentaria, debiendo toda medida de discriminación inversa ser razonable y no otorgar derechos excesivos que impliquen una disminución de oportunidades inequitativa frente a otros”.²⁸

2.6 Crítica a la legislación excesivamente protectora de la mujer

Los fundamentos que hemos mencionado anteriormente y la necesidad de que la mujer por razones biológicas y sociales reciba una protección especial por parte del derecho, han conducido a muchos a considerar que tal posición jurídica peca de ser excesiva y que frente al desamparo legal en el que, inicialmente, se encontraba la mujer, hoy por hoy, su situación jurídica pasó a la de una sobreprotección, rayando sus disposiciones en la muestra palpable de lo que es conocido como una discriminación inversa, ésto es que en su afán de mejorar la situación de la mujer, de manera injusta se perjudica la situación del hombre.

²⁸ **Ibid**





CAPÍTULO III

3. Factores y causas que limitan las oportunidades de trabajo en la mujer guatemalteca

El problema de medir las causas que limitan las oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral, surge del hecho que no todos los individuos son iguales y hay factores no observables que determinan el rendimiento individual en el mercado laboral tales como las habilidades cognitivas, habilidades no-cognitivas (motivación personal, autodeterminación, confianza en sí mismo), ambiente escolar y familiar.

Los factores que influyen en la falta de oportunidades de las mujeres guatemaltecas para trascender en el ámbito laboral ejecutivo, son entre otros: la existencia de una organización social primitiva en que la autoridad se sigue ejerciendo por un varón, a partir de la creencia que él toma mejores decisiones y desempeña una mejor labor; una constante discriminación de género femenino dentro del ámbito laboral y por ende los puestos de mayor jerarquía siguen siendo ocupados en su gran mayoría por hombres, teniendo como resultado que las mujeres sigan desempeñando labores subordinadas y no reconocer el alto nivel académico que las mujeres han logrado, limita la oportunidad de superarse, lo cual contribuye a negar la falta de oportunidades a la mujer guatemalteca.

La situación de opresión y desigualdad que viven las mujeres en Guatemala es un hecho que nadie puede negar ni tratar de ocultar, pese a que el mismo sistema patriarcal en el que hemos vivido nos ha perneado logrando que la desigualdad contra las mujeres se vea como algo normal.

Para entender desde donde se constituye y que sustenta la desigualdad en contra de las mujeres, debemos comenzar hablando de cómo nos constituyen socialmente desde que nacemos dentro de la categoría de ser hombre o de la categoría de ser mujer. La primera referencia fundamental que se hace sobre una persona, se basa en sus



discapacidad física, la condición de inmigrante o etnia diferente. La situación familiar de la mujer la sitúa también en clara desventaja en el acceso al mercado laboral.

En el estudio también se identifica la tendencia de empresas y agencias de selección de iniciar la evaluación de las personas candidatas estableciendo un primer filtro basado en criterios de ocupabilidad, es decir que filtra a las personas en base a características propias de los candidatos tales como el sexo, la edad, la condición de ser o no ser de origen inmigrante, la condición de tener o no tener algún tipo de discapacidad, etc. Explica que el proceso se sigue a posteriori por la evaluación de las competencias técnicas y transversales.

Las competencias técnicas, que varían en función del género debido, en parte, a líneas de formación sesgadas, requieren ser complementadas por la evaluación de competencias transversales consistentes en criterios aparentemente neutros pero que tienen significados muy diferentes en función del género y situación familiar de las personas.

La condición de igualdad ante la ley está amparada por todas las constituciones e implica la promoción y protección de ésta, sin embargo, la discriminación, en todo contexto, siempre está vigente. En el caso guatemalteco, en el ámbito laboral, la mujer ha sido marginada o rechazada por el simple hecho de ser mujer o por razones que mencionaremos más adelante.

El problema se presenta sobre todo en actividades económicas como la industria manufacturera, la construcción, etc. Se manifiesta en el trato que las mujeres reciben y en las bajas remuneraciones. En primer lugar, la condición natural de mujer le impide, según muchos, tener o ejecutar, al mismo nivel, el trabajo que realizan los hombres, ya que la mujer y algunos trabajos de construcción no son compatibles.

Además, los empleadores prefieren contratar a varones, pues la mujer tiende a embarazarse y durante el período de gestación, está amparada por las leyes que la

protegen antes, durante y después del alumbramiento. Esto genera que la mujer reciba el mismo salario sin trabajar.

Hay causas externas que le impiden a la mujer desenvolverse, mencionaremos dos principales: la primera es la cultura machista que se da en nuestro país, pues obstaculiza el libre desarrollo de las mujeres, entre otras cosas, la segunda se da en el ámbito familiar, pues la mujer, al cumplir su rol de madre a tiempo completo, no se desarrolla laboralmente al mismo nivel que su pareja o tarda mucho más tiempo en hacerlo.

Como conclusión, quisiéramos mencionar que tanto varones como mujeres deben ser tratados por igual con los mismos derechos. Se deben dejar atrás los ya inadecuados prejuicios, ya que cualquier persona está habilitada para hacer el trabajo que quiera desempeñar”.²⁹

“Según un reportaje por la experta socióloga Fanni Muñoz Cabrero comenta, para comenzar, la educación que los padres dan a sus hijos influye mucho en esta especie del llamado machismo que habita con nosotros, la imagen que dan los padres a los hijos, los llamados roles y aun los prejuicios siguen vigentes en nuestra sociedad.

En un estudio realizado que tuvo como objeto el contenido de las imágenes en textos escolares, vimos como en más del setenta por ciento de éstas, contenían los estereotipos de la mujeres y del hombre, es decir, niños con un balón y niñas jugando a las muñecas o en la comida, entonces vemos que desde pequeños, nos transmiten ese machismo en todo aspecto social, laboral, etc.

El Estado debería evitar el sexismo en las aulas y en los textos que son repartidos a los alumnos en el año escolar. En la educación también se da, por ejemplo, en nuestra casa de estudios, si se va a educación inicial no se verían hombres, pero si se va a

²⁹ Boix Montserrat, Mujeres en red, www.muheresesred.net.(consultado abril 2008)

ingeniería industrial, la población masculina es predominante, entonces no es fácil romper dichos prejuicios (si se les puede llamar así).

Éste problema definitivamente no es innato, porque sino podríamos caer en afirmaciones como naturalizar el género, pensar que lo biológico determinará el comportamiento. Es más cultural es como si se acostumbrase a convivir con ellos.

En el caso de las empresas privadas, deberían respetar los derechos de las mujeres y respetar las leyes que son regidas por el Estado. Aquí también nos enfrentamos a que la empresa privada pone sus propias normas y también se deben respetar.

Finalmente, el Estado tiene una legislación moderna y leyes que amparan a las mujeres; el problema está en que las autoridades no las hacen cumplir, es decir, el problema son ellos mismos, para erradicar ésta desigualdad, se tendría que empezar a informar a las mujeres y educar tanto a varones como a mujeres, haciéndoles comprender el valor igualitario que cada uno tiene y aceptando la labor física, mental y profesional de la mujer en la sociedad".³⁰

3.2 Una cultura patriarcal

La división sexual del trabajo no es un hecho natural, sino fue una estrategia para garantizar la permanencia de la cultura patriarcal que entre otras perversidades incluía el destinar todas las actividades del ámbito público de manera exclusiva a los hombres.

No obstante los estudios de hallazgos científicos más recientes recopilados por Riane Eisler, abren la puerta a la desmitificación de ideas que sólo mantienen al mundo inequitativamente e injustamente dividido entre hombres y mujeres, quienes pierden más con el sub desarrollo es toda una sociedad en su conjunto.

³⁰ Ibid.



“Según Gabriela Núñez, secretaria presidencial de la mujer, expresa que ésto refleja una cultura patriarcal, que no reconoce que el trabajo de la mujer debe ser igualmente remunerado con relación al de los hombres.

Hay empresas de gran magnitud en donde se puede observar que los puestos de mayor jerarquía, están ocupados en su gran mayoría por hombres y es el caso de que en algunas de esas empresas nunca han pasado mujeres a tomar esos puestos, otra de las formas en que se puede observar éste tipo de discriminación laboral es que a pesar que en los anuncios de empleo la contratación para determinado puesto establece literalmente **ambos sexos**, al momento del reclutamiento de personal, en su gran mayoría sólo hombres llegan a la etapa final y en muy escasas excepciones una mujer por cada cuatro hombres, ésto basado en estudios y estadísticas.

Muchas veces estas empresas se escudan con la famosa frase **este es un trabajo que debe ser realizado por un hombre** este convencimiento viene de concepciones naturalistas y esencialistas de que **hay trabajos para mujeres y para hombres**, debido a está famosa frase aún cuando la mujer está plenamente capacitada, las empresas caen en la falta de reconocimiento de la experiencia y conocimientos adquiridos en empresas anteriores conduciendo esto a su contratación a un nivel más bajo”.³¹

Haciendo referencia a las diferentes etapas del desarrollo económico que bajo la sombrilla de una estructura patriarcal, se han caracterizado por sus relaciones inequitativas y opresoras, destaca que los sistemas económicos cambiaron debido a la presión de manifestaciones contra el orden establecido.

“Desde los movimientos de emancipación de la esclavitud, servidumbre, gremial y sindical, derechos humanos y feminista hasta la actualidad la participación de las masas que conforman la fuerza de trabajo, constituyen pieza clave del engranaje del desarrollo socioeconómico de cualquier sociedad, siendo ésto una realidad para el

³¹ Cote ,René, Prensa Libre suplemento mujer pág. 3



progreso de cualquier sistema económico, es indispensable que el gran sector de la población se eduque, capacite, nutra, recree y se le provea de los mínimos incentivos laborales que permitan la armonía necesaria y garanticen el desarrollo.

La comunicación, por cualquier medio, ha sido sistemáticamente vedada a las mujeres, aunque ellas descubrieron, articularon y perfeccionaron el lenguaje trasladándolo luego a su hijas e hijos, el derecho a expresar sus pensamientos, ideas y emociones les ha sido conculcado, han sido relegadas, confinadas al silencio, negándoseles, también, el acceso al conocimiento, obligándolas a manejar un lenguaje en el que ellas no son, en el que tras el supuesto de la neutralidad se niega su especificidad.

El lenguaje es uno de los recursos más poderosos de los sistemas patriarcales, racistas y clasistas para mantener la sujeción de las mujeres. La palabra crea símbolos, mitos, imaginarios colectivos, representaciones sociales y en lo que toca a las mujeres, los códigos que manejamos aún son patriarcales, masculinos éstos códigos no son, por tanto, neutrales o imparciales, reproducen relaciones de poder.

Sin embargo, en el poder no estatal absoluto han existido en todas las épocas, mujeres que se han rebelado contra el orden establecido y asumido el reto de expresar sus ideas. La historia contada ahora por las mujeres y los hombres solidarios está recién descubriendo los nombres de aquellas que desde el origen de las sociedades machistas se atrevieron a hablar, participaron, fueron mujeres de su tiempo y por eso mismo, ocultadas por la historia oficial.

De ésta manera, las mujeres han sido y siguen siendo, excluidas, limitadas de actuar en los grandes espacios sociales los que si se consideran importantes y han sido consideradas por los medios de comunicación, solamente como receptoras pasivas, consumidoras compulsivas que, de paso, se convierten en objeto para satisfacer las apetencias sexuales masculinas.



La desvalorización de lo femenino se recrea y difunde constantemente, mimando la autoestima de quienes no alcanzan los requisitos de los estereotipos creados desde los grupos dominantes.

Simbólicamente lo masculino tiene valor, lo femenino es descalificado y si es preciso hacer referencia a las mujeres se resaltan generalmente sus aspectos negativos, como lo evidencian los siguientes pensamientos: **la naturaleza sólo hace mujeres cuando no puede hacer hombres** (Aristóteles 384-322 A.C.); **una mujer amablemente estúpida es una bendición del cielo** (Voltaire 1694-1778); las mujeres no son otra cosa que máquinas para producir hijos (Napoleón Bonaparte); **los varones son robustos, inteligentes, imaginativos, mientras que las mujeres son débiles, tontas y carecen de fantasía** (E. Vilar).³²

3.3 Discriminación laboral

“Hay diferentes tipos de discriminación de los cuales mencionaremos algunos:

- **Discriminación directa:** La discriminación laboral directa por razones de sexo puede ser, en términos generales, de dos tipos: abierta o encubierta. Se está frente a un caso de discriminación directa abierta cuando es el sexo el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador, frente a un trabajador del otro sexo que se encuentre en una situación laboral comparable.

Un caso de discriminación laboral de éste tipo tendría lugar, por ejemplo, si se excluyera explícitamente a las trabajadoras de la obtención de las asignaciones de colación y de movilización, las que, por el contrario, sí son percibidas por los hombres que realizan igual trabajo.

- **Discriminación directa oculta:** discriminación directa oculta cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador se vincula con ciertos atributos o cualidades personales que exclusivamente o en gran medida sólo pueden ser cubiertos por

³² Monzón, Ana Silvia. **El mundo se escribe en masculino**, pág. 46

personas de un sexo determinado. La discriminación oculta no es sino el intento de evadir la prohibición de discriminación, vinculando la obtención o no obtención de beneficios o mejores condiciones laborales a cualidades o condiciones que son inseparables a un sexo determinado (por ejemplo, la mayor fuerza física o la maternidad), sin que sea determinante para configurar esta forma de discriminación la intención o ánimo de discriminar a cierto grupo de trabajadores.

- **Discriminación indirecta:** En la práctica no siempre el trato menos favorable en materia de remuneraciones que recibe un trabajador con respecto a un trabajador de otro sexo, por la realización de un trabajo igual o de similar naturaleza, aparece tan claramente vinculado a una situación constitutiva de discriminación, como en los casos de discriminación laboral directa. Por el contrario, suele ser difícil determinar si las diferencias con respecto a la obtención de ciertos beneficios laborales, como un mayor monto de remuneración, que origina una regla o una medida impuesta por el legislador, por las partes de un contrato colectivo o por el empleador, en virtud de un contrato individual, suponen además una desigualdad de trato en razón del sexo, como se decía anteriormente no es tan fácil distinguirlo.

- **Discriminación sexual automática:** Es aquella dirigida contra una mujer debido a su condición de madre gestante.

- **Discriminación indirecta:** Es cuando el trabajador se encuentra en desventaja respecto a sus compañeros para realizar el mismo tipo de trabajo.

- **Victimización:** Cuando un trabajador es tratado peor que otro(s) por haber denunciado una discriminación o haber testificado por la de otro compañero. Acoso o abuso, puede darse a través de la intimidación o de la agresión física directa por parte del empleador.

- **Acción positiva:** Cuando un trabajador recibe ventajas laborales con base a su raza o sexo para **promover la igualdad**. Ésta práctica se considera ilegal, excepto si se da para facilitar el acceso a facilidades de capacitación, bienestar social, salud, educación, etc. Y para motivar a otros trabajadores a aprovechar estas oportunidades

3.3.1 La discriminación laboral indirecta en la doctrina

- **“Regla o medida de contenido neutro:** el primer presupuesto de una discriminación laboral indirecta está dado por la existencia de una regla, norma, cláusula o medida formulada ya sea por el legislador, por el empleador o por las partes de un contrato colectivo que diga relación con la remuneración entendida en sentido amplio, ésto es, como toda retribución económica que recibe o tiene derecho a recibir el trabajador a causa de una relación laboral y que sin estar referida a trabajadores pertenecientes a cierto sexo, es decir siendo formulada neutralmente, trae aparejada un trato menos favorable para los trabajadores de un sexo determinado.³³

Este criterio de neutralidad es esencial, pues permite separar conceptualmente ésta forma de discriminación laboral de la discriminación directa. El que una regla o medida sea neutra, supone que puede ser cumplida o bien que puedan ser destinatarios de ella, en teoría, tanto hombres como mujeres, pero en los hechos, al momento de su cumplimiento o de la determinación efectiva de sus destinatarios, aparece que ésta regla o medida está referida y/o afecta, exclusiva o mayoritariamente a personas de un cierto sexo.

- **Efectos desfavorables para trabajadores de un cierto sexo:** el segundo presupuesto para la existencia de una discriminación laboral indirecta está dado por los efectos desfavorables que produce la aplicación de la regla o medida neutra con respecto a las remuneraciones en los trabajadores de un determinado sexo. Éste segundo presupuesto supone entonces la afectación mayoritaria de trabajadores de un sexo frente a trabajadores del sexo opuesto.

Esta afectación mayoritaria a un sexo puede derivarse, por una parte, de que los beneficios otorgados por la regla o medida cuestionada están formulados en forma tal que al determinar sus beneficiarios, éstos serán en su mayoría de un sexo determinado o por otra parte, del cumplimiento de ciertos requisitos o la reunión de ciertas características que se proyectan de manera distinta en los dos sexos.

³³Caamaño Rojo, *Ob. Cit*; pág. 70



En la configuración de este presupuesto de la discriminación indirecta reviste especial importancia determinar de qué manera la regla o medida cuestionada afecta a los trabajadores de ambos sexos.

En éste sentido, no basta que la regla o medida afecte mayoritariamente a un sexo determinado, sino que entre el grupo de los trabajadores beneficiados por ella, con respecto a los perjudicados, la proporción entre los sexos debe ser considerablemente distinta. La especificación anterior se obtiene a través del siguiente proceso de conformación de grupos a comparar:

En primer lugar, el punto de partida para la configuración de los grupos de trabajadores que se ven afectados o beneficiados por la regla o medida cuestionada está dado por el ámbito de aplicación de la respectiva regla o medida. Es así como tratándose de una disposición contenida en un contrato colectivo, su ámbito de aplicación dependerá de si el contrato sólo es válido para la empresa o para una determinada rama de actividad.

Respecto de una disposición legal, la conformación de grupos se realiza entre los trabajadores que se encuentren comprendidos dentro de su ámbito de aplicación y en una regla emanada de un contrato individual de trabajo, su ámbito de aplicación estará referido al establecimiento o a la empresa respectiva.

En segundo lugar, entre los destinatarios abstractos de la regla o medida de acuerdo a lo señalado en el punto anterior, deben conformarse dos grupos: el primero estará conformado por los trabajadores que cumplen con los requisitos o condiciones señalados por la regla o medida y que se ven beneficiados por ella y el segundo, por aquellos trabajadores que se ven perjudicados por la aplicación de la respectiva regla o medida.

En tercer lugar, debe determinarse el porcentaje de hombres y mujeres que existe en cada uno de los dos grupos conformados, el porcentaje de hombres y mujeres en el grupo de los trabajadores perjudicados, no es por sí solo determinante para configurar un caso de discriminación laboral indirecta, lo determinante es la comparación de los porcentajes de hombres y mujeres entre ambos grupos de trabajadores.



La discriminación laboral indirecta tendrá lugar, entonces, si el porcentaje de trabajadores de un cierto sexo dentro del grupo de los trabajadores perjudicados, es considerablemente superior al porcentaje de trabajadores del mismo sexo en el grupo de los trabajadores beneficiados.

Lo fundamental a considerar respecto a éste segundo presupuesto de la discriminación indirecta, es que siempre será preciso realizar un análisis comparativo colectivo entre los grupos de trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de una regla o medida.

No se analiza la situación de un trabajador o trabajadora determinada, sino que su situación con relación a un grupo de trabajadores. En todo caso, la determinación de cuando una regla o medida perjudica considerablemente más a un cierto género de trabajadores, es una tarea de apreciación jurisprudencial.

- **Causalidad:** éste tercer presupuesto para la configuración de un caso de discriminación laboral indirecta es controvertido y se le considera mayoritariamente innecesario a nivel jurisprudencial y doctrinal.

En general, quienes sostienen la procedencia de éste presupuesto señalan que para estar frente a un caso de discriminación indirecta debe concurrir, además de los dos presupuestos ya analizados, una relación causal entre el sexo de los trabajadores afectados y los efectos discriminatorios o perjudiciales de la regla o medida cuestionada, esto es, que el efecto perjudicial de la regla o medida no es explicable sino con referencia al sexo de los trabajadores afectados.

Para quienes sostienen a nivel doctrinal la procedencia de éste presupuesto, no basta para reconocer la existencia de una discriminación laboral indirecta que una regla o medida afecte considerablemente a los trabajadores de un sexo determinado, sino que es necesario establecer si ese trato discriminatorio, con respecto a la formulación de la regla o medida cuestionada, es un resultado accidental o bien sólo se explica porque esos trabajadores son de un cierto sexo y por esa razón se les excluye o priva de obtener un mejor trato con respecto a sus remuneraciones.



Por el contrario, para Schlachter la exigencia de un presupuesto de causalidad es innecesario y su procedencia haría superflua la existencia del instituto de la discriminación laboral indirecta, ya que su formulación se explica precisamente por la necesidad de tomar en cuenta y remediar los tratos desiguales que afectan a trabajadores de un sexo determinado, en razón de factores o criterios utilizados para la delimitación de grupos que obtendrán un determinado beneficio, los que no dicen relación con el sexo de los trabajadores y que, no obstante ello, producen un efecto discriminatorio.

Al concluir, cabe hacer presente que el principio de igualdad de retribución no representa desde un punto de vista individual, ésto es, referido a la relación entre un trabajador y su empleador, una limitación mayor a la libertad contractual, respecto a la fijación del monto de la remuneración.

Las partes de un contrato de trabajo pueden fijar de común acuerdo la remuneración a pagar teniendo en cuenta naturalmente la normativa vigente (por ejemplo: sobre ingreso mínimo) y los contratos o convenios colectivos válidos en la empresa o rama de actividad y nada obsta a que el empleador pueda convenir con un trabajador determinado una remuneración más alta que la de otro trabajador que presta servicios similares, teniendo en consideración factores como su mayor capacitación o experiencia en el trabajo.

Es con respecto a los criterios generales aplicados por el empleador o por las partes de un contrato o convenio colectivo para determinación de la remuneración o de otras condiciones laborales, cuando cobra vigencia el principio de igualdad de trato.

El principio general de igualdad de trato y su especial manifestación, el de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores, presupone siempre en su aplicación una apreciación colectiva, de grupos, entre trabajadores en situación laboral comparable. Se excluye, entonces, por aplicación de éstos principios, el trato desigual, discriminatorio, entre dos grupos de trabajadores o entre trabajadores pertenecientes a un determinado grupo. Por último, cabe señalar que en nuestro país se requieren avances a nivel legal y jurisprudencial, que refuercen la consagración y validéz del principio de igualdad de



trato y de no discriminación, asegurando un debido respeto a los derechos de los trabajadores y una justa mayor incorporación de la mujer al trabajo.

En éste sentido, es de esperar que la prohibición de toda discriminación laboral entre hombres y mujeres cobre en el futuro mayor importancia práctica, en el sistema jurídico laboral guatemalteco, lo que contribuye a que temas como el analizado en éste trabajo cobren mayor actualidad en nuestro país”.³⁴

3.3.2 Discriminación laboral por ser madre

Muchas mujeres piensan que la maternidad limita sus oportunidades de promoción en el trabajo. Las licencias maternales, llama la atención que nadie haya reparado en un elemento que parece crucial en relación a este tema refiriéndose al efecto de ésta política sobre la inserción de la mujer en el mercado laboral y más aún, sobre la discriminación salarial a la que están expuestas las mujeres. Éste es un elemento clave a considerar en la discusión.

Estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística en su última encuesta nacional de empleo e ingresos realizada en el año 2006, muestran que una parte significativa de la brecha salarial entre hombres y mujeres no es explicada por diferencias en los años de educación o de experiencia de las mujeres en relación a los hombres, por el contrario, el promedio en Guatemala las mujeres tienen más años de educación que los hombres.

¿Cuál es la razón de ésta brecha salarial? Una explicación es pura y simple discriminación. Sin embargo, también es importante reconocer que algunas leyes que pretenden favorecer a la mujer finalmente aumentan los costos de contratarlas. Por eso es tan importante el diseño fino de las políticas que buscan proteger a las trabajadoras.

“Si bien la legislación laboral no contiene leyes discriminatorias, considera algunas disposiciones especiales para la mujer trabajadora, como por ejemplo, la licencia pre y

³⁴ *Ibid.* pág. 85



post-natal, la disposición obligatoria de proveer guarderías en empresas con más de 20 trabajadoras. Todas estas disposiciones implican un mayor costo de contratar mujeres, el que es en parte descontado por los empleadores al momento de pagar salarios.

Así, al diseñar políticas de protección a la maternidad es importante balancear el cumplimiento de éste objetivo con los posibles efectos laborales de las medidas propuestas. Si los empleadores perciben que se incrementa el costo de contratar mujeres, naturalmente descontarán éste mayor costo de los salarios ofrecidos, cosa que como se mencionó, ya ocurre en nuestro país. Asimismo, cuando los empleadores puedan elegir entre contratar por el mismo salario, a un hombre o una mujer con características similares, tenderán a preferir al hombre, disminuyendo de éste modo las oportunidades laborales para las mujeres.

Finalmente, hay medidas que se podrían implementar para disminuir los mayores costos de contratar mujeres, una de las cuales sería vincular la existencia de guarderías a la inserción laboral de la mujer y no específicamente a la empresa donde ésta labora. Ello se logra financiando las guarderías con una cotización que pagan todos los trabajadores (hombres y mujeres, padres y madres) y haciendo depender las guarderías de, por ejemplo, la municipalidad donde viven y no de la empresa donde trabajan. Es necesario pensar en más medidas como éstas, que ayuden a las mujeres (y a la familia) y no limiten su desarrollo laboral".³⁵ .

3.4 Equidad de género

Esta parte presenta algunos aspectos que evidencian las condiciones de desigualdad entre la situación de mujeres y hombres en diferentes ámbitos. Por ello es fundamental acudir al término equidad, si la igualdad formal no es suficiente para eliminar la discriminación y marginación que las afecta, se requiere entonces de un trato especial, según las circunstancias particulares.

³⁵ Mizala, Alejandra, **Licencias maternales y discriminación laboral**. (consultado www.expansiva.cl/ noviembre 2003)



El concepto de género, a su vez, se refiere a la asignación diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres, que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida, está basada en las pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales vigentes en una sociedad concreta que definen y valorizan patrones y tareas de acuerdo al sexo. Se reserva así, prioritariamente, la esfera pública de la producción para el hombre y para la mujer la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros.

Esta asignación se halla presente desde el inicio mismo del proceso de socialización, es transmitida desde el hogar, confirmada en la escuela, la iglesia, por las instituciones del estado y difundida a través de los medios de comunicación masivos, queda internalizada así como desigual la valoración de las competencias femeninas y masculinas, por lo que se condiciona la elección y los lugares reservados a la mujer, en lo personal, laboral y profesional.

“Las funciones derivadas del género, a diferencia de las originadas en el sexo, que están determinadas biológicamente y son universales, son comportamientos aprendidos en una sociedad dada o en un grupo social, son el resultado de un proceso de construcción social, que diferencia los sexos al mismo tiempo que los articula dentro de relaciones de poder, en las cuales influyen el momento histórico, la clase social, la raza, la religión, el entorno geográfico, económico y la edad.

Existen tres modelos de equidad:

- **El modelo de justicia individual**, que busca eliminar la discriminación proscribiendo las consideraciones basadas en características personales del trabajador;
- **El modelo de igualdad como justicia social**, tiene como finalidad nivelar las desigualdades entre grupos dominantes y grupos subordinados, por medio de garantizar un acceso justo a la educación y a la formación profesional y por su



participación justa en el reparto de los beneficios. Ésto puede requerir la adopción de medidas especiales, entre ellas las de acción afirmativa o positiva.

- **El modelo como paridad en la diversidad**, se funda en el reconocimiento del igual valor de las diferentes identidades de las personas formadas por su género, raza, preferencia sexual, etc. En la práctica el camino hacia la igualdad, suele asentarse en un conjunto de medidas congruentes con estos diferentes modelos, lo cual pone de manifiesto lo multifacético y dinámico que es el concepto de igualdad y de que necesitamos de los tres modelos para aprehender sus múltiples facetas”.³⁶

“La investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo en América Latina en el año 2006 y publicada en panorama laboral, muestra tendencias que vale la pena señalar:

- Las mujeres están sobre-representadas en las ocupaciones informales y la calidad de empleo dentro de esas ocupaciones es inferior a la de los hombres. La incidencia de las ocupaciones informales en el total del empleo femenino ha venido creciendo.

- La independencia económica y la autonomía que logran las mujeres al salir a trabajar, no necesariamente incide en que pueden romper con las relaciones de poder, opresión y subordinación. Las trabajadoras afirman que gastan sus salarios en ellas, sus hijos, casas y familiares, de hecho están aportando económicamente al hogar, pero de una forma invisible y al mismo tiempo continúan realizando el trabajo doméstico en su totalidad.

- Además utilizan parte de sus salarios para satisfacer sus necesidades específicas, gastos que no están contemplados en el aporte del hombre proveedor. Con esta forma de actuar se está reproduciendo la existencia de estos dos poderes, ya que las mujeres deciden resolver éstas carencias, que no son contabilizadas por la sociedad.

³⁶ Pichunman Cortés, Marco, **Discriminación laboral por causa de género** www.trabajoyequidad./discriminacion (consultado diciembre2007)



La desigualdad de género en el ámbito laboral tiene lugar cuando una empleadora hace depender de extremos triviales que nada tienen que ver con capacidad de desempeño de determinada actividad laboral la posibilidad o imposibilidad de la persona de obtener un puesto de trabajo o de permanecer en él.

La capacidad para acceder a un empleo y/o mantenerse en él debería ser condicionada exclusivamente por la aptitud de la persona de prestar determinados servicios con la calidad idónea que dicha actividad debiera ser desempeñada y no del género o del grupo étnico a que la persona pertenece.

La desigualdad de género, entonces, puede tener lugar en dos momentos: cuando se busca acceder a un trabajo y dentro del desempeño mismo de las labores. La consecuencia de la desigualdad en el empleo es el impedimento a la trabajadora de desarrollar su potencial y sus habilidades, lo cual le significa una condena a la pobreza. Así es como se relaciona a la pobreza con la desigualdad.

La desigualdad en materia de empleo y ocupación restringe y coarta la libertad de las trabajadoras de aplicar y obtener el trabajo que ellas desean y genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo, en fin coloca a los trabajadores en una situación de desventaja".³⁷

³⁷ López Carmen, López Lucrecia Ob. Cit; pág. 40

CAPÍTULO IV

4. Estrategias para contrarrestar los factores que causan la falta de oportunidades de la mujer guatemalteca para trascender en el ámbito laboral ejecutivo.

Las dificultades de las mujeres en el mundo laboral siguen siendo mayores que las de los hombres.

Partiendo de la discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral por razón de género, se pretende analizar con precisión cómo se agravan las situaciones discriminatorias y se concluye si éstas se encuentran en una situación adicional de vulnerabilidad.

Una perspectiva en los niveles de trabajo entre hombres y mujeres considerándose como una competencia entre ambos; colocan a la mujer en una posición de desventaja y poco acceso al proceso de producción, dándole énfasis al relieve de las diferencias por sexo, en variables que afectan la productividad y la oferta de la mano de obra así como:

- Las responsabilidades familiares
- La resistencia física
- La educación
- La capacitación
- Las horas de trabajo

Sugiriendo que la mujer perciba menos dinero que el hombre debido a que posee niveles de capital humano más bajo especialmente en la educación, capacitación y experiencia adquirida en el trabajo y por consiguiente una menor productividad laboral.

Los empleadores son renuentes a invertir en capacitación de la fuerza laboral femenina, puede considerarse que el empleador tiene la creencia que la mujer es menos



productiva que el hombre y con mayor tendencia a la inestabilidad, por lo que tiende a discriminar en contra del sexo femenino.

La mayoría de los empleadores seleccionan candidatos a puestos importantes de acuerdo a estereotipos ya establecidos para posiciones masculinas. La poca o escasa participación de la mujer en el sistema educativo, ha creado condiciones de desigualdad genérica desfavorables a las mujeres; la segregación de esta participación limita la oportunidad de obtener mejores empleos considerados socialmente femeninos, presentando características como menor retribución, mayores jornadas de trabajo y escasa o nula cobertura en cuanto a prestaciones laborales y sociales.

Estas relaciones de desequilibrio, han configurado una sociedad la que independientemente de la cultura, grupo lingüístico, social, económico, religioso o político al que pertenezcan las mujeres constituye una norma social rectora, a tal grado que se percibe como relaciones naturales por las mismas mujeres y la sociedad en su conjunto.

Destacando algunos factores relacionados con el mercado y la forma de encasillar a hombres y mujeres en segmentos separados exponiendo las desigualdades por sexo, aun con iguales calificaciones, antes del inicio de una relación laboral los varones al ser considerados elementos más estables, tienen mayores oportunidades de progreso dentro de la empresa en términos de trabajo, capacitación y ascensos.

Cabe mencionar dos percepciones que surgen de este enfoque primero se subraya la importancia de la posición de ingreso a una organización, para determinar las posibilidades futuras en cuanto a capacitación y experiencia en el trabajo así como de ascenso; segundo se señala que la conducta del trabajador se relaciona con las características de los cargos que desempeña.

Existen ocupaciones tanto para hombres como para mujeres que implican una prolongada formación académica, pero también hay ocupaciones que exigen una



capacitación específica y al mismo tiempo hay ocupaciones masculinas que demandan poca destreza y en las cuales la estabilidad no es un factor importante.

En la medida de las oportunidades ocupacionales, para que las mujeres sean limitadas y exista una sobreoferta de candidatas en el mercado laboral para trabajos femeninos, se puede considerar que hay una acumulación de mujeres en esas ocupaciones por consiguiente los salarios son más bajos, dado que se da la competencia dentro del mismo género por un número escaso de oportunidades.

El objetivo final de éste trabajo ha sido desarrollar una serie de materiales dirigidos a las empresas y al colectivo femenino encaminados a promocionar la inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión y a prevenir y eliminar las situaciones de discriminación en el acceso al mercado laboral.

4.1 Acciones estratégicas

- Entre las propuestas, se sugiere a las empresas y a las agencias de selección realizar una descripción objetiva de los puestos de trabajo para evitar requisitos innecesarios - como edad y sexo- y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud.
- Es necesario modificar los papeles tradicionales en la sociedad y adherir elementos como el fomento a la formación profesional y a la creación de centros de asistencia a la familia y a la infancia a razón de la maternidad.
- Se requiere de un fuerte liderazgo y compromiso de las sociedades en conjunto, a través de un mecanismo de diálogo social que involucre a las propias mujeres así como al Estado, las organizaciones de empleadores y las organizaciones sindicales y otros miembros de la sociedad civil, para lograr eliminar la discriminación y asegurar así el predominio de condiciones de igualdad de oportunidades y trabajo decente para todas y todos.



- Reforzar la legislación laboral y los servicios de inspección del trabajo para proteger el derecho de la mujer a condiciones de trabajo justas, equitativas y saludables, garantizar la equidad de remuneraciones y beneficios.

- Apoyar, fortalecer e impulsar la creación de redes empresariales de mujeres, cooperativas, empresas asociativas y otras que les garantice la elevación de la productividad.

- Incentivar la participación y capacitación de las mujeres de los diversos sectores y grupos socioculturales de Guatemala en áreas de la economía tradicionalmente desarrolladas por hombres.

- El Estado tiene a su cargo la función de promover el derecho de igualdad de oportunidades. Para dicha labor, está a su cargo la creación de una política social, entendida como el conjunto de estrategias, lineamientos, programas y proyectos, lo cual demanda interacción con los tres niveles de gobierno, el sector privado y la sociedad civil.

- El derecho de igualdad ante la ley sin discriminación por raza, religión, opinión o idioma, donde el varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades, contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, Tratados Internacionales aprobados y ratificados por Guatemala y el ordenamiento jurídico interno, sobre el cual se deben desarrollar implementaciones, a fin de obtener un efectivo desempeño de la mujer en el mercado laboral guatemalteco.

- Elaboración de materiales de información del tema para circular en todo ámbito laboral para disminuir o evitar las barreras que obstaculizan el acceso de la mujer al empleo en condiciones de igualdad, teniendo en cuenta que a menudo las mujeres se ven afectadas por más de una circunstancia discriminatoria la que afecta a su condición



femenina y otras como la edad, discapacidades físicas o psíquicas, pertenencia a culturas diferentes, etc.

- Por otra parte, la igualdad de remuneración adquiere una doble función en defensa de los varones y las mujeres, ya que pretende eliminar el abuso salarial contra las mujeres y la correcta competencia fundada en la capacidad, para ello, recomienda la utilización de métodos de evaluación objetiva para conocer el valor del trabajo que posteriormente pasará por diversos programas de capacitación.

- Elevar la calificación de la fuerza de trabajo femenina con el objeto de mejorar las condiciones de vida de las mujeres, a través de la promoción, creación, incitación, capacitación, formación técnica y profesional, dirigido a mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales y la ampliación de la cobertura de las ya existentes.

- Es indispensable la creación de centros de colocación y orientación laboral, y la difusión de los derechos laborales que protegen a las mujeres en todas las esferas, encargándose éstos de sensibilizar a los empresarios y trabajadores sobre la discriminación laboral, para ello, tendrían que visitar empresas y presentar un informe de las empresas donde detecten discriminación salarial.

- Además, las denuncias recibidas en la Inspección General del Trabajo y Previsión Social por discriminación salarial, discriminación por razón de sexo y por maternidad, deberán ser comprobadas durante las 24 horas siguientes a la denuncia.

- Verificar que en los centros laborales donde exista una regla o medida que establezca una condición o una exigencia para la obtención de mejores condiciones laborales, que no se formule con una referencia directa al sexo de los trabajadores y que pueda ser cumplida o de la cual pueden ser destinatarios tanto mujeres como hombres.

- Todas las medidas encaminadas a promover el empleo de la mujer deberían ser parte integrante de las políticas nacionales para lograr el pleno empleo, productivo y



libremente elegido, que debería considerarse como medio para garantizar en la práctica el derecho al trabajo.

- Tales políticas deberían ofrecer a hombres y mujeres igualdad de oportunidades de empleo, independientemente de la tasa de crecimiento económico y de las condiciones del mercado de empleo y redundar en beneficio de todos los trabajadores sin distinciones de sexo, estado civil, edad o responsabilidades familiares.

- Las medidas a favorecer el empleo de la mujer deberían favorecer la utilización plena y óptima de sus aptitudes y calificaciones, a fin de que pueda hacer una contribución eficaz al desarrollo económico y social de un país, bien sea en el sector organizado o allí donde existan, en actividades de carácter informal en las zonas urbanas y rurales.

- Deberán tomarse medidas para reexaminar, a la luz de los conocimientos científicos y de la evolución tecnológica, toda la legislación protectora aplicable únicamente a las mujeres y revisar, extender a todos los trabajadores, mantener o derogar dicha legislación, de acuerdo con las necesidades y circunstancias propias de cada país, estas medidas habrán de ser destinadas a mejorar la calidad de vida.

- Adoptar medidas para hacer objeto de protección especial a la mujer respecto de los tipos de actividad reconocidos efectos perjudiciales para su función social de procreación, tales medidas se deberán revisar y actualizar periódicamente, de acuerdo con la evolución de los conocimientos científicos y técnicos.

- Desarrollar sistemas de seguridad social de manera que garanticen una protección equitativa a hombres y mujeres, independientemente del estado civil, edad e ingresos, periódicamente y con carácter regular proceder al control de tales sistemas y se deberán suprimir todos los casos de discriminación que puedan existir.

- Hacer todo lo posible para que aumente el número de mujeres entre los miembros y dirigentes de sindicatos y cooperativas y para que, mediante la correspondiente acción



educativa, tales organizaciones adquieran mayor conciencia de los problemas específicos con que se enfrentan las trabajadoras para lograr la igualdad de oportunidades de trato y de las medidas necesarias para superarlos.

- Crear servicios centrales u órganos administrativos adecuados que puedan servir como secretariados de una comisión nacional de la condición de las trabajadoras. Tales servicios y órganos deberán desarrollar y coordinar la labor de investigación estadística, planificación, programación y acción sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, divulgar datos e información sobre la preparación de la mujer para la vida activa y su integración en la fuerza de trabajo y establecer un mecanismo para la consulta sistemática con las organizaciones de empleadores/as y trabajadores/as.

- Vincular la existencia de guarderías a la inserción laboral de la mujer y no específicamente a la empresa donde ésta labora. Ello se logra financiando las guarderías con una cotización que pagan todos los trabajadores (hombres y mujeres, padres y madres) y haciendo depender las guarderías de, por ejemplo, la municipalidad donde viven y no de la empresa donde trabajan.

Es necesario pensar en más medidas como éstas, que ayuden a las mujeres y a la familia y no limiten su desarrollo laboral.

4.2 Avances legislativos que han logrado las organizaciones que trabajan para los derechos de la mujer

Desde que la Declaración Universal de los Derechos Humanos fuera aprobada en 1948, las organizaciones de mujeres han logrado avances sin precedentes en la historia, tanto en la ruptura de las barreras discriminatorias, como el reconocimiento de sus derechos.

Sin embargo, todavía persisten en muchos países legislaciones que atentan contra las libertades de las mujeres o bien las dejan desprotegidas frente a delitos de agresión o discriminación.



En su último informe la organización estadounidense “human rights wach” ha denunciado la resistencia sistemática de los gobiernos a defender los derechos de las mujeres, vacíos legales, vigencia de leyes discriminatorias, consentimiento de prácticas religiosas y tradicionales que atentan contra la vida y la salud de las mujeres, son algunos ejemplos de las carencias legislativas que un gran número de estados, muchos de ellos considerados como democráticos, deben abordar.

En Guatemala, aunque se ha aprobado una ley contra la violencia doméstica, la adopción de una legislación específica contra la discriminación laboral no ha sido una prioridad para el gobierno.

Las trabajadoras domésticas guatemaltecas la mayoría indígena no tienen reconocida una jornada de trabajo equitativa, o salario mínimo y se les niega el derecho a la atención sanitaria de la seguridad social.

La organización estadounidense “human rights wach” señala que muchos señalan que muchos políticos proclaman en público su apoyo a las mujeres, pero en la práctica implantan políticas que socavan los derechos, por ejemplo 15 países que ratificaron la Convención sobre toda eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, pero siguen negando a las mujeres la plena ciudadanía.

La hipocresía política es muy eficaz en cumbres internacionales donde es importante ofrecer una imagen ficticia de progresismo, mientras en el interior del país se actúa represivamente. Los juegos retóricos y las firmas baldías en los acuerdos internacionales implican que la real apuesta por la defensa de los derechos de las mujeres sea lenta y en muchos casos este frustrada de antemano.

Aún queda mucho trayecto para que haya un compromiso internacional real por cambiar las estructuras que sustentan y alientan los abusos de los derechos de la mujer. La adopción de las legislaciones en materia de género es lenta y desigual.



Sin embargo se han logrado siempre tras años de lucha y reivindicación importantes avances que resultaban utópicos hace un siglo, el derecho al voto, al trabajo, a la salud, a la educación, derechos sexuales, leyes de paridad, acceso a puestos de responsabilidad política y económica, etc.

En algunos países se ha legislado contra la violencia ejercida sobre las mujeres, se ha aumentado la tasa de escolaridad de las niñas, se ha prohibido la mutilación genital y se han reconocido el derecho a la propiedad y herencia.

Para seguir progresando se necesita más participación social y más voluntad política. Nadie puede sentirse ajeno en la labor de la defensa de los derechos humanos. Exigir a los gobiernos legislaciones justas y equitativas es un buen comienzo.

La mayoría de avances legislativos que promueven la igualdad para las mujeres, son resultado de las acciones emprendidas por el movimiento de mujeres, que han generado iniciativas y propuestas, muchas de las cuales llegaron al Congreso de la República de Guatemala y se aprobaron.

El Ministerio de Agricultura, Ganadería y alimentación inicio acciones relacionadas con la promoción de las mujeres desde 1993 y tiene una política de equidad de género e interculturalidad que forma parte de la política agrícola.

El Ministerio de Cultura y Deportes creo la unidad de fomento étnico y de género en la diversidad cultural y además existe la comisión presidencial contra la discriminación y racismo. Otro avance es el sistema de consejos de desarrollo urbano y rural, que abre la posibilidad a las mujeres de participar en el desarrollo desde el ámbito local hasta la nacional.

Por su parte la Coordinación Nacional para la Prevención de la Violencia elaboro el plan nacional de prevención y erradicación de la violencia intrafamiliar y contra de las mujeres, y el Instituto Nacional de Estadística, rediseñaron la boleta única de denuncias



sobre violencia, para buscar una solución al problema de registro de violencia contra la mujer.

La Policía Nacional Civil creó la oficina de equidad de género con el propósito de incorporar el enfoque de género en su funcionamiento interno y en los servicios que presta a la ciudadanía. También creó el programa de atención a mujeres y niñas de todo tipo de violencia.



CAPÍTULO V

5. Organizaciones que trabajan a favor de las mujeres en defensa de sus derechos laborales

5.1 Oficina Nacional de la Mujer - ONAM –

Es una oficina estatal de Guatemala, dependiente del Ministerio de Trabajo y de Prevención Social y se enfoca en la formulación de proyectos, investigación y comunicación para la mujer.

La ONAM fue creada en 1981 a partir del capítulo de la Comisión Interamericana de Mujeres -CIM-. La ONAM tiene a cargo la Asamblea General de Delegadas quienes representan diversos sectores gubernamentales y no gubernamentales y crean programas dirigidos a la mujer. Esta Asamblea tiene a su cargo la elección de la Junta Directiva entre las representantes. Aparte de la Asamblea, la ONAM cuenta también con un programa de información y divulgación y con un centro de documentación

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de conformidad con su nuevo estatuto aprobado en 1968, intensificó sus funciones primordiales para trabajar por la extensión de la mujer de América, con relación a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, estudiar sus problemas y proponer medidas para resolverlos, fomentar la participación que le corresponde en la vida de la comunidad, promover su integración y participación, recomendado así mismo la gestión de mecanismos nacionales que signifiquen cualquier estructura organizacional creada para que se ocupe particularmente de los asuntos relativos a la mujer, tales como consejos, ministerios, departamentos, oficinas, comisiones, comités, grupos asesores, etc., de igual manera en todas las reuniones internacionales y nacionales, éstas recomendaron la creación de un mecanismo para coordinar y ejecutar planes y programas nacionales



e internacionales en el plan de acción aprobado en la conferencia de 1975, para ser aplicado durante el primer decenio 1976-1985.

Esa inquietud estaba latente en las mujeres interesadas en resolver la situación de la mujer en el plano nacional. Para ésta fecha, en Guatemala se hacía urgente crear un mecanismo para cumplir los compromisos internacionales con relación a la problemática de la mujer. La señora Jeannette Simona Paganini, delegada permanente del Gobierno de Guatemala, ante la CIM, hizo gestiones verbales en las dependencias que creyó, podrían captar ésta inquietud, tales como la Secretaría de Bienestar Social y Ministerio de Educación, no logrando resultados positivos.

Por otro lado, las señoras María Josefa Osorio de Isaacs, quien fue primera presidenta de ONAM, Blanca Guerra de Nicol, Marilda de Cruz y Raquel Fuentes de Tobar con la señora Simona, conjugaron su interés por que en Guatemala se ejecutaran las recomendaciones emanadas de la VI conferencia interamericana del Ministerio de Trabajo, realizada en Lima, Perú en el año 1978 y el primer congreso de previsión social de Centroamérica, Panamá y México, celebrado en ésta ciudad del 21 al 25 de abril de 1980, de crear o establecer oficinas de la mujer al más alto nivel gubernamental con el propósito de fomentar su incorporación al proceso de desarrollo nacional.

Iniciaron gestiones ante el Gobierno de la República a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, logrando con éxito, la creación en forma adscrita a éste Ministerio de la Oficina Nacional de la Mujer - ONAM - ya que la mujer es un factor activo en la vida del país y que su potencial de trabajo contribuye al desarrollo del mismo.

El 10 de junio de 1981 se emite el acuerdo gubernativo por el General Romeo Lucas García y por el Ministro de Trabajo y Previsión Social, Licenciado Carlos Alarcón Monsanto, por medio del cual se dispone crear, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la ONAM con el fin de potenciar la integración de la mujer guatemalteca al desarrollo del país, su creación el 17 de agosto del mismo año.



Entre los logros de la ONAM se puede mencionar principalmente la incidencia que ésta tuvo en las leyes aprobadas en Guatemala referidas a mujeres, entre éstas tenemos:

- Aprobación en segunda lectura, por el Congreso de la República de Guatemala, del Proyecto de ley de creación del instituto nacional de la mujer - INAM -, presentado ante la comisión de la mujer, el menor y la familia.

- Reformas al Código de Trabajo, Decreto 64-92:

a) Post-natal: una semana más (54 días).

b) Lactancia: 10 meses, a partir del reingreso de la madre al trabajo.

c) Derecho a la madre que adopta una niña o niño a periodo post-natal.

- Reformas al Código civil Decreto ley 106: las madres solteras pueden inscribir a sus hijos e hijas con sus apellidos.

- Ratificación de la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, convención Belem Do Pará. Decreto 69-94.

- Creación de una comisión para que vele que en los libros de texto nacionales y extranjeros se garanticen iguales funciones a hombres y mujeres. Acuerdo Gubernativo 711-93.

- Carta de entendimiento entre la universidad de San Carlos de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la ONAM para incorporar el enfoque de género en el pénsum de las unidades académicas y en el ejercicio profesional supervisado.

- Creación del centro de documentación "DRA. NAVA SAN MIGUEL ABAD" especializado en temas de género.

- Creación y funcionamiento de 22 oficinas de la mujer en los departamentos de la República de Guatemala.



- Participación con la secretaria de obras sociales de la esposa del presidente, grupos de mujeres e independientes en la elaboración de las políticas de promoción y desarrollo de las mujeres guatemaltecas, plan de equidad de oportunidades.

- Aprobación de la ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, Decreto 97-96.

- Proyecto mujer y reformas políticas. Éste proyecto consideró la reforma de 10 leyes para equiparar los derechos de las mujeres, tuvo cuatro componentes fundamentales análisis y adecuación jurídica, divulgación, cabildeo y negociación política y fortalecimiento institucional.

- Reforma al Artículo 25 de la ley de clases pasivas civiles del estado, permitiendo a las trabajadoras del estado jubilarse sin descontarles el tiempo de licencias por maternidad, Decreto 99-97.

- Colaboró en la creación de la secretaria presidencial de la mujer y en el consenso de planificación de la elaboración de los planes de política referidos a las mujeres, 1994, 1999-2001, 2001-2006.

La Oficina Nacional de la Mujer actualmente se encuentra trabajando el eje de equidad laboral, principalmente las propuestas de reformas al Código de trabajo, actividades de divulgación y sensibilización de los derechos humanos de las mujeres, atención y orientación a usuarias para el ejercicio de sus derechos.

La ONAM tiene relaciones permanentes de trabajo con las delegadas de su asamblea que son representantes de instituciones y organizaciones gubernamentales, con los diferentes departamentos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, otros Ministerios de Estado y con el Congreso de la República de Guatemala.

En el Congreso de la República de Guatemala, se presentó un proyecto promovido por las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y coordinado por la oficina



la promoción de la participación activa de las organizaciones de mujeres, compartiendo con ellas tanto la elaboración como la implementación de las propuestas.

Uno de los logros más significativos que ha tenido ésta comisión es la instalación de tres centros llamados comuna mujer en las zonas ocho, doce y diecisiete, trata de espacios de encuentro y participación de las mujeres de las diferentes zonas, se prevé la realización de actividades educativas con adolescentes y mujeres adultas”.³⁹

5.3 Organización Red winner

“Su misión es capacitar mujeres que sean capaces de ser emprendedoras de micro, pequeñas y medianas empresas, mujeres dedicadas a la producción artesanal de bienes y de servicios, cuenta con numerosos servicios entre los cuales tenemos:

- Comunidad de emprendedoras: un ámbito para la participación, el intercambio y la concesión de oportunidades de las mujeres, a nivel nacional e internacional.
- Comunidad de instituciones: un enlace con las instituciones públicas privadas, nacionales e internacionales, que participan y apoyan a la red winner.
- Oportunidades de negocios: son ofertas anunciadas directamente por mujeres emprendedoras en toda la red winner, de todo el mundo. La forma más fácil, directa y sin intermediarios de estar en contacto con la oferta y demanda de los principales sectores comerciales, industriales y de servicios.
- Capacitación: la red winner brinda cursos en gestión empresarial, comercio internacional y nuevas tecnologías, a través de actividades presenciales, multimedia a distancia y con un exclusivo sistema de tutorías.
- Ruedas electrónicas de negocios y ferias virtuales: para fomentar la participación en eventos y la negociación directa con potenciales clientes y socios de negocios.

³⁹ **Ibid.**



- Información: servicio actualizado permanente, con avances, novedades difusión de actividades y noticias de interés para las mujeres.
- Oficina de asistencia y apoyo a las integrantes de la red winner: atiende tanto a nivel individual como a organizaciones y redes de mujeres”.⁴⁰

5.4 Derechos humanos de las mujeres (women’s human rights)

Esta institución fue fundada en 1997, su propósito es proporcionar análisis e información completa y actualizada sobre los derechos de las mujeres en los idiomas inglés, español y francés. El sitio web de “whr net” ofrece a los lectores las actualidades de los derechos humanos de las mujeres y su desarrollo político en todo el mundo, proporciona información y análisis que apoyan las acciones de defensa de los derechos de las mujeres.

El sitio ofrece una introducción a temas de derechos humanos de las mujeres de todo el mundo, un panorama de los sistemas regionales, una sección de herramientas de investigación que sirve como portal para los mejores recursos disponibles “on-line” y un amplio listado de enlaces relacionados entre noticias perspectivas y análisis sobre los derechos humanos de las mujeres en el boletín regular de noticias en red.

5.5 Defensoría de los Derechos de la Mujer

Es una institución estatal creada en 1991 e institucionalizada en 1998, adjunta a la Procuraduría de los Derechos Humanos, con solidez política y económica, representativa, legítima, con credibilidad en el movimiento de mujeres, con el propósito de tutelar, defender, promover, divulgar, procurar, observar, fiscalizar e investigar el respeto y desarrollo de los derechos humanos de las mujeres en Guatemala, por medio del cumplimiento de las leyes y políticas públicas nacionales con acciones estratégicas de alto impacto.

⁴⁰ **Ibid.**



La defensoría de los derechos de la mujer trabajó en base a los siguientes valores:

- Coherencia entre la teoría y la practica
- Ejercicio de la crítica constructiva y la autocrítica
- Transparencia
- Solidaridad
- Respeto y conocimiento
- Responsabilidad
- Ética”.⁴¹

5.6 Departamento de promoción de la mujer trabajadora

“El departamento de promoción de la mujer trabajadora es una dependencia de la Dirección General de Previsión Social, fue creado según Acuerdo Ministerial número 11-94 del tres de marzo de 1994, como un mecanismo institucional encargado de promover y divulgar los derechos laborales de las adolescentes y mujeres trabajadoras.

El departamento de promoción de la mujer trabajadora, en cumplimiento de sus funciones de promoción de los derechos y obligaciones de las adolescentes y mujeres trabajadoras, ha venido impulsando procesos formativos con empleadores (as), trabajadores (as) y personal administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En este sentido, durante el presente año se han realizado talleres con trabajadoras en las respectivas cabeceras departamentales del país, así mismo talleres con empresarios (as) en igual número de cabeceras.

La temática desarrollada en éste proceso ha sido relacionada con los derechos laborales relativos a la salud ocupacional y la seguridad social, en la cual se ha generado un ambiente propicio para la discusión, no sólo del cumplimiento de las normas relacionadas con la temática, sino también la importancia que reviste en el

⁴¹ **Ibid.**



proceso productivo, la participación activa de las trabajadoras en el uso, cuidado y atención de las medidas de seguridad que garanticen un buen ambiente de trabajo.

El departamento de promoción y capacitación de la mujer trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, presenta a las trabajadoras, las instituciones, organizaciones y personas empleadoras; manuales de derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras, como documentos de apoyo para el conocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras, establecidos en las leyes de nuestro país.

Estos documentos son los primeros de una serie de publicaciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene previsto elaborar. Contienen las diferentes leyes laborales que existen en Guatemala, que nosotras las mujeres debemos conocer y aplicar en nuestro trabajo y que tanto personas empleadoras como instituciones deben velar por el cumplimiento de las leyes.

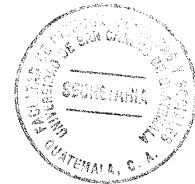
Es importante que las mujeres trabajadoras y las personas empleadoras conozcan sus obligaciones establecidas en el Código de trabajo, pues ello contribuirá a una mejor relación laboral.

Entre los servicios que presta éste departamento tenemos entre otros:

- Brindar atención a mujeres trabajadoras en busca de orientación laboral.
- Impartir charlas a grupos organizados y a lideresas comunitarias sobre temas de interés y beneficio para las mujeres trabajadoras tales como autoestima, género, participación ciudadana, derechos y obligaciones laborales.
- Informar a patronos (as) sobre sus derechos y obligaciones laborales que permitan

mejores relaciones entre patronos (as) y trabajadoras (es)".⁴²

⁴² Ibid.



5.7 Secretaría Presidencial de la Mujer

“La secretaría presidencial de la mujer - SEPREM - como coordinadora de políticas públicas a favor de las mujeres y responsables del monitoreo de planes y programas busca la igualdad, desarrollo y promoción de los derechos de las mujeres. Dentro de este marco y en cumplimiento a promover la igualdad entre los géneros y autonomía de la mujer, como indican las metas del milenio, ha monitoreado las acciones que realiza el gobierno para apoyar el desarrollo integral de la mujer guatemalteca, especialmente en lo relacionado a educación, tierra, participación, violencia, entre otros.

Uno de los avances ha sido garantizar la ampliación de la cobertura educativa para niñas hasta 6to grado de primaria a nivel nacional, en particular de niñas y adolescentes de poblaciones indígenas rurales, desarraigadas, y de las áreas urbanas marginales.

Asimismo apoya y extiende dichos programas a las mujeres de todos los sectores y grupos socio culturales del país, indígenas, rurales, desarraigadas y de las áreas urbanas marginales, como lo indica la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemala 2001-2007”.⁴³

5.8 Avances legislativos que han logrado las organizaciones que trabajan para los derechos de las mujeres

Desde que la Declaración Universal de Derechos Humanos fuera aprobada en 1948, las organizaciones de mujeres han logrado avances sin precedentes en la historia, tanto en la ruptura de las barreras discriminatorias, como en el reconocimiento de sus derechos. Sin embargo, todavía persisten en muchos países legislaciones que atentan contra las libertades de las mujeres o bien las dejan desprotegidas frente a delitos de agresión o discriminación.

⁴³ **Ibid.**



En septiembre de 2000, 189 Jefes de Estado y de Gobierno reunidos en Nueva York, con motivos de la cumbre del milenio de las naciones unidas, aprobaron la declaración del milenio. En ella se establece un conjunto de objetivos y metas para enfrentar los principales problemas sociales que afectan a la mayor parte de las mujeres y hombres de los países en desarrollo.

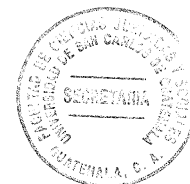




CONCLUSIONES

1. Se ha considerado que la división sexual del trabajo ocurre de manera natural porque así se ha planteado desde la historia, por ello resulta más difícil visualizar y reconocer el aporte de las mujeres a la actividad productiva; pero a través de los estudios se concluye que dicha división no es un hecho natural, fue una estrategia para garantizar la permanencia del sistema patriarcal.
2. La legislación creada para la protección de la mujer en condiciones de igualdad de género en el ámbito laboral, no se cumple ni se aplica, lo cual las limita a obtener mejores oportunidades y como consecuencia frena la actividad productiva de la mujer guatemalteca.
3. Las circunstancias en que se desempeñan las mujeres trabajadoras dentro del ámbito laboral, es un indicador de la falta de información que tienen sobre sus derechos y como hacerlos valer, esto influye en que la mano de obra de las mujeres, sea la más barata en el ámbito laboral, lo cual facilita aumentar los niveles de explotación.
4. En su mayoría los empleadores seleccionan candidatos a puestos importantes de acuerdo a estereotipos ya establecidos, siendo estos, posiciones masculinas, aun teniendo iguales calificaciones con las mujeres, por ser considerados elementos más estables, dándoles mayores oportunidades de progreso dentro del ámbito laboral y escasa participación a la mujer poniéndola en condiciones de desigualdad.
5. Acciones como denuncias, compromisos, monitoreo, acompañamientos e investigaciones han incidido para mejorar las condiciones de las mujeres en el ámbito laboral; pero dichas acciones son escasas por falta de seguimiento.





RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y organizaciones que trabajan para la protección de los derechos de la mujer, dentro de su actividad laboral den más oportunidad a las mujeres y reconozcan la igualdad en el desempeño laboral, de esta manera proporcionarían un ejemplo a la sociedad en su conjunto para lograr el cambio del sistema patriarcal.
2. Que el Organismo Legislativo actualice constantemente la legislación laboral para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer en el ámbito de trabajo, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones justas y equitativas con el hombre.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y organizaciones que trabajan por los derechos de la mujer deben, organizarse para dar a conocer por todos los medios posibles, el material que producen en relación a los derechos de la mujer y cómo pueden hacerlos valer dentro del lugar donde desempeñan sus labores.
4. El Departamento Mujer Trabajadora adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de sus principales funciones debe establecer una inspección controladora dentro del sector laboral, para garantizar y verificar que se este cumpliendo con los derechos de las mujeres y lograr así su preparación para la vida activa y su integración en la fuerza de trabajo.
5. Que las Organizaciones privadas creadas por la necesidad de defender los derechos laborales de la mujer, apoyen al departamento de la mujer trabajadora adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de sus distintas sedes en forma dinámica en los mecanismos y acciones que emplea dicho departamento, encaminado el mejoramiento de las condiciones de las mismas, para disminuir o evitar las barreras que obstaculizan el acceso de la mujer, al empleo en condiciones de igualdad.





BIBLIOGRAFÍA

- AMESZUA, Rosalba. **Continúa discriminación laboral contra la mujer, denuncia**,
www.radiotrece.com.mx./clima/ (abril 2008)
- BARRIOS-KLEE, Walda. **Trabajos académicos**. www.waldabarriosklee@yahoo.com
- BOIX, Montserrat. **Mujeres en red**, www.mujeresenrede.net (abril 2008)
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo. **Revista de derecho electrónica**, Vol. XII, (diciembre 2001)
- CLADEM, **Guatemala ante el tratado de libre comercio, (TLC)**
www.cladem.org/espanol/regionales
- COTE, René, **suplemento mujer**, no. 3 Prensa Libre, (marzo 2008)
- COOPER, Jennifer. www.cimacnoticias.Com/noticias/index/html (diciembre 2001)
- ESTRADA, Mariano. **Seminario equidad de género**, Guatemala, (octubre 1999)
- DELGADO PLAZA, María Paula, **La discriminación laboral**,
www.revistajuridicaonline.com/index.php (abril 2008)
- LAIS, Abramo. **Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina**. Perú:
Ed. 213 OFFSET. (s.f.)
- LASHAWN, Jefferson. **Las trabajadoras se enfrentan a la discriminación**,
www.hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala/.html (informe anual 2002)
- LÓPEZ, Carmen, López Lucrecia. **Solo pedimos que nos traten como humanas**. San José, Costa Rica, Ed. Funpapel, (2007)
- MIZALA, Alejandra. **Licencias maternales y discriminación laboral**,
www.expansiva.cl/ (noviembre 2003)
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta S:R:L: Buenos Aires, Argentina, (1996)
- PICHUNMAN CORTÉS, Marco. **Discriminación laboral por causa de género**,
<http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/discriminacion>. (diciembre 2007)
- REAL, Academia Española. **Diccionario de la Real Academia de la lengua española**. 1t.; 2t.; 21^a. ed.; España, Ed. Espasa Calpe, (1996)
- RICO, Nieves. **Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad, unidad, mujer y desarrollo**, Naciones Unidas. Santiago de Chile: (s.e.), (1996)



SOTO VILLAGRAN, Julieta. **Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia.** 1t.; Guatemala: Ed. Leo, (2005)

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986

Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Congreso de la República, Decreto número 6-78, (1978)

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su protocolo facultativo "CEDAW", Asamblea General de las Naciones Unidas 18 de diciembre de 1979

Código de Trabajo. Congreso de la Republica, Decreto número 1441, Última Edición. Guatemala, C.A.; Editorial Alenro. (1961)

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Congreso de la República, Decretos números 54-86 y 32-87, (1986 y 1987)