

INTRODUCCIÓN

El rol de la mujer respecto al trabajo, y su papel en la sociedad, considerado desde un punto de vista general, ha cambiado totalmente en el transcurso de las últimas décadas. Ya no se trata de lo que las mujeres son capaces de hacer física e intelectualmente; la experiencia ha puesto punto final a esas largas controversias y ha demostrado palpablemente que las mujeres encajan a la perfección en un número de actividades mucho más amplias que las compatibles con la idea comúnmente aceptada de que son el “sexo débil”.

Las diferentes tradiciones culturales dejan sentir también su influencia al determinar el lugar que debe ocupar la mujer dentro de la sociedad. En épocas pasadas, las mujeres sabían cuál era su estatus y sus vidas transcurrían al cuidado de la familia y del hogar, situación que hasta la fecha no ha cambiado considerablemente. Pero con el paso del tiempo, la mujer se empeñó en introducirse a un campo tradicionalmente reservado para el hombre, como lo es el campo laboral; su incorporación al trabajo trajo consigo un sinnúmero de problemas más relevantes con el que tropieza la mujer trabajadora, es la discriminación de que es objeto por parte de la empresa, del sexo masculino y aún más, de su propio sexo. El presente estudio gira en torno a este problema, ya que a la mujer no se le permite desarrollar todo el potencial intelectual y de creatividad que puede aportar para el mejor desenvolvimiento de la sociedad y para el enriquecimiento de su personalidad. Es cierto que hombre y mujer principian aproximadamente en el mismo nivel dentro de una empresa, también es cierto que por el hecho de ser hombre llega el momento en que éste se coloca en la vía más rápida que conduce a mejores puestos, grandes responsabilidades, aumentos más jugosos y tiene mayores oportunidades de ascenso que la mujer, por lo que ésta tendrá que trabajar con más ahínco e inteligencia que la mayoría de hombres que están a su nivel.

Nuestro estudio tiene como objetivo primordial conocer cuál es la actitud que tiene la mujer ante la falta de oportunidades de ascenso y analizar en lo posible las causas de esa actitud.

La actitud ideal, ante esa situación, sería la de lanzarse a la búsqueda de mejores oportunidades ante el desafío que se le plantea, en una sociedad en vías de desarrollo como la nuestra. Una de las maneras de enfrentarse a un futuro tan incierto, como se le presenta en un país que brinda tan pocas oportunidades de superación, es la de prepararse intelectualmente para estar en condiciones de competir y lograr la igualdad de oportunidades respecto al hombre.

Dentro de la problemática psicosocial de la aldea Santo Tomás Milpas Altas, he detectado la necesidad de buscar y proponer nuevos conceptos en relación a la mujer en el mundo actual, especialmente en las actividades que implican posibilidad de superación socioeconómica e intelectual, ya que hasta la fecha su papel se ha circunscrito a ciertas actividades “propias de su sexo” y a algunos trabajos que se han catalogado tradicionalmente femeninos, tales como: enfermeras, secretarias y mano de obra de menor calificación. A través del proceso histórico del desarrollo de la sociedad, se han venido observando cambios de toda índole; sin embargo, respecto al papel de la mujer, éstos han sido lentos, especialmente su incorporación al campo laboral. El incremento de la industria y del comercio y la falta de recursos económicos familiares, han sido factores determinantes para que la mujer se haya visto en la necesidad de tomar parte activa dentro del campo laboral y cultural. No obstante, ha sido coartada la igualdad de oportunidades para que la mujer asuma con toda libertad este derecho. Esta falta de oportunidades se hace sentir con mayor énfasis en el campo intelectual, a pesar de que no existen diferencias de creatividad y de aplicación de la ciencia entre el hombre y la mujer.

La presente tesis está contenida en tres capítulos. En el primero se establece lo referente a la actividad de la mujer trabajadora que labora dentro de la empresa, ante la falta de oportunidades de ascenso; el segundo capítulo se refiere al análisis del problema y en el tercer capítulo la discriminación de la mujer a nivel mundial.

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

**ESTUDIO JURÍDICO ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO
LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA ALDEA SANTO TOMÁS MILPAS ALTAS
DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ**

ROSARIO ELIZABETH PINEDA SALAZAR

GUATEMALA, MAYO DE 2006.

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

**ESTUDIO JURÍDICO ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO
LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA ALDEA SANTO TOMÁS MILPAS ALTAS
DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

ROSARIO ELIZABETH PINEDA SALAZAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2006.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Helder Ulises Gómez
Vocal: Lic. Luis Roberto Romero
Secretaria: Licda. Yohana Carolina Granados

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Francisco Vásquez Castillo
Vocal: Licda. Viviana Vega Morales
Secretario: Lic. Jorge Mario Alvarez Quiroz

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis” (Artículo 42 normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales y del examen general público).

ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. La actitud de la mujer trabajadora que labora dentro de la empresa, ante la falta de oportunidades de ascenso.....	1
1.1. Antecedente del problema.....	1
1.2. La participación de la mujer en pro de un cambio del papel que desempeña dentro de la sociedad.....	3
1.3. Movimiento feminista.....	4
1.4. La mujer en la época actual.....	4
1.5. El trabajo como factor de integración de la personalidad.....	7
1.6. Motivos que impulsan a la mujer a buscar empleo.....	7
1.6.1 Psicológicos y económicos	8
1.7. Discriminación de la mujer en el campo laboral.....	8
1.7.1. Por parte del patrono.....	8
1.7.2. Por parte de los compañeros de trabajo.....	10
1.8. Actitud de la mujer frente al trabajo.....	12
1.9. Obstáculos al ascenso de la mujer dentro de la empresa	12
1.9.1. Aspectos psicosociales en la actividad laboral de la mujer.....	13

CAPÍTULO II

2. Análisis del problema.....	15
2.1. Discriminación de la mujer.....	16
2.2. La mujer en el trabajo	18
2.3. La mujer y los derechos humanos.....	20
2.4. Asamblea general en su resolución 2263 (XXII), de 7/11/67.. ..	22
2.5. Las médicas ya son mayoría pero critican su discriminación.....	26
2.6. Discriminación femenina en la ciencia.....	28

2.7. Discriminación de la mujer en el ámbito laboral.....	29
2.7.1. Manifestaciones del sexismo en el ámbito laboral.....	29
2.8. Los derechos humanos de las mujeres.....	30

CAPÍTULO III

3. Discriminación de la mujer a nivel mundial.....	39
3.1. Discriminación por orientación sexual.....	41
3.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	42
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	61
BIBLIOGRAFÍA.....	63

DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi guía, mi fortaleza; por haberme dado la oportunidad de llegar a este momento tan especial.
- A MIS PADRES:** Carlos Enrique Pineda López y Amadori Salazar de Pineda; por haber confiado siempre en mí y ser mi motivación y apoyo para seguir adelante.
- A MI ESPOSO:** Miguel Ángel Godoy Dávila, por haberme apoyado en los momentos difíciles, por su amor y comprensión.
- A MIS HERMANOS:** Westi, Glendi, Flor de María y Damaris, por su apoyo y ayuda incondicional.
- A MIS SOBRINOS:** Goreti, Carlitos, Westito, José Rodrigo, Josué, Brandon, Dani, Pablito, con mucho cariño.
- A MIS CUÑADOS:** Con cariño.
- A MIS AMIGAS:** Angélica, Sandra, Carolina, Karla, Auri, Lisseth, Lesli, Araceli, Ivania, Helen, Ivonne por haber pasado momentos de angustia y felicidad, gracias por su apoyo y solidaridad.
- AL PASTOR:** José Ordóñez, por sus sabios consejos.
- A MI ASESOR Y REVISOR:** Lic. Miguel Ángel Godoy Medina y Lic. José Abraham Roquel Puac por su apoyo, con cariño y respeto.
- A LA USAC:** A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por hacer de mi una profesional del derecho.

CAPÍTULO I

1. La actitud de la mujer trabajadora que labora dentro de la empresa, ante la falta de oportunidades de ascenso

La discriminación de que es objeto la mujer en el ámbito laboral es un problema latente e innegable en nuestra sociedad, el cual se presenta en mayor o menor grado dentro de la empresa; lo que constituye un factor negativo para su desenvolvimiento laboral hacia niveles superiores, dentro de la misma.

Se consideró de suma importancia realizar una investigación que plantee soluciones que coadyuven a la eliminación de estos factores negativos, que condicionen efectos psicológicos (frustración, fracaso inseguridad y otros) en la mujer trabajadora y por lo tanto permitan su mejor desenvolvimiento intelectual y cultural.

1.1. Antecedente del problema

“El trabajo sirve a la historia, porque es la historia del hombre mismo”.¹

El trabajo es todo esfuerzo consciente y voluntario orientado hacia la transformación de la naturaleza, y su utilización, ligada a la satisfacción de las necesidades humanas; lo cual permite determinar que ha sido el eje del desarrollo social, intelectual y biológico de la humanidad. Por tanto el trabajo es fundamental para la supervivencia del hombre.

Siendo el trabajo una actividad tan importante para la sociedad, es un hecho que tanto hombre y mujer han trabajado recíprocamente.

La psicología del trabajo estudia el comportamiento del hombre en esta situación, su fin principal es conocer ese comportamiento, sus características, su evolución, su estructura. En este sentido, la psicología del trabajo es una ciencia teórica, pero el estudio de la conducta humana en el trabajo sólo puede hacerse en la situación concreta donde el hombre trabaja, observando el trabajo, describiendo tal y como se realiza, planteando

¹ Flores, Ángel. **Naturaleza del trabajo**, Mimeografiado.

hipótesis explicativas de lo observado y modificando el trabajo mismo para comprobar esa hipótesis. Cuando llega a obtener resultados prácticos y efectivos, la psicología del trabajo se convierte en una ciencia aplicada.

No sólo del trabajo depende de la personalidad del trabajador, sino que, recíprocamente, la personalidad del trabajador depende del trabajo. El hombre es un ser que con la naturaleza que le es dada va haciendo su personalidad, su manera peculiar de comportarse, de creer, pensar, querer y sentir a medida que va haciendo sus diversas actividades en su trato con la realidad. El hombre viene al trabajo con su personalidad; cómo trabaje dependerá por una parte su modo de ser. Un trabajo eficaz será aquel que ofrezca al trabajador la oportunidad de expresar su personalidad y le estimule para desarrollarla y enriquecerla.

La mujer ha trabajado tan intensamente como el hombre, pero su trabajo no ha sido valorado porque ha tenido, un carácter subordinado que no le ha permitido influir directamente en las grandes decisiones de la historia, por lo que tiene en este caso menos oportunidades de desarrollar y enriquecer su personalidad.

El trabajo de la mujer, en la comunidad primitiva, fue determinado por el valor del trabajo productivo, que se realizaba colectivamente. Al disolverse las estructuras comunitarias surgió la organización patriarcal. El trabajo de la mujer se restringió a la elaboración de valores de uso para el hogar de esta manera, la mujer quedó fuera del trabajo productivo, siendo invisible su participación económica dentro de la sociedad. Por el contrario, el trabajo del hombre adquirió prestigio y solidez con la producción de objetos para la comunidad, destinados a crear riqueza al entrar en el proceso de intercambio. De esta manera, el hombre se definió como productor de mercancías, adquiriendo categoría y poder social, mientras que la mujer se vio expulsada del mundo económico y, por consiguiente, relegada a un segundo plano desempeñando una función económica fundamental, como lo es el de proveer la alimentación, el vestido, la vivienda y la educación de sus hijos, trabajo que consume muchas horas de desgaste; al cual no se ha dado su valor justo, ya que por ejercitarlo, la mujer se vio marginada en la economía de la sociedad y de la historia.

El trabajo es una forma de convivencia; no solamente una situación personal y productiva, sino interpersonal y social, como se trabaje, depende también de los otros, de su personalidad, de las relaciones humanas que se establezcan entre quienes forman la empresa y del sentido que tenga el trabajo en la estructura de la sociedad, objeto que no puede lograr la mujer estando dentro de su casa, dedicada a la labor del hogar; labor que no se le ha dado el valor que realmente tiene.

1.2. La participación de la mujer en pro de un cambio del papel que desempeña dentro de la sociedad

Uno de los movimientos de más importancia en la historia de la humanidad es la revolución Francesa, en la que se declaró la igualdad de derechos humanos; en él la mujer jugó un papel de suma importancia, pero el hecho de participar tan activamente no la hizo recibir toda la relevancia histórico-social que implicaba haber iniciado y colaborado en un evento de tanta significación universal, pudiendo habersele abierto las puertas para lograr la igualdad entre hombre y mujer y así también su acceso al poder político y económico.

Más adelante, en la Revolución Industrial, se requirió la incorporación de la mujer a la producción fabril, constituyéndose como un proletariado femenino que tuvo un valor enorme en el desarrollo de la sociedad. Por primera vez, se le permitió compartir el mundo exterior con su compañero del sexo masculino. Con el ingreso de la mujer al mundo del hombre se modificaron los tradicionales patrones de masculinidad y feminidad, pero dichos patrones de diferenciación aún continúan influyendo poderosamente al seleccionar las ocupaciones para la mujer. Las ocupaciones a las que tuvo acceso la mujer, fueron y siguen siendo una extensión de las tareas que cumple dentro del hogar.

Siguiendo la trayectoria del trabajo de la mujer, se observa que durante los períodos de guerra, cuando se dan las necesidades de mano de obra, la mujer pasa a ocupar los puestos que por razones forzosas el hombre se vio obligado a abandonar, desempeñándolos tan eficientemente como el hombre mismo. Pasado este período de guerra, el hombre y la mujer vuelven a sus puestos.

1.3. Movimiento feminista

Entre los movimientos feministas más relevantes se pueden mencionar, el que se inició en Inglaterra, cuyo propósito principal fue lograr el derecho al voto, propósito que desvirtuó al movimiento feminista, ya que al tener este único objetivo, dejó fuera otros más importantes, como son la igualdad de derechos y de oportunidades.

El movimiento de liberación femenina, especialmente el norteamericano, ha perdido su valor y prestigio al no fincar la lucha por la igualdad entre hombre y mujer, sino por una indistinción en ambos por lo cual dicho movimiento se ha caracterizado por ser una cruzada de liberación sexual, razón por la cual ha perdido seriedad, impidiendo la participación global y decidida de la mujer.

Todo proyecto serio de liberación de la mujer, debe iniciarse basándose en que la liberación no significa sólo igualdad sino también poder. La emancipación de la mujer implica reducir el poder del hombre.

El trabajo es el único medio que va a permitirle a la mujer autonomía, librarse de la sujeción que ejerce el hombre sobre ella. “Emanciparse significa poder o no significa nada”².

Se oye decir a menudo que la “liberación de la mujer” no puede llevarse a cabo, sin la “liberación del hombre” pero no debemos olvidar que si bien hombres y mujeres son oprimidos por otros hombres, las mujeres son oprimidas por todos los hombres.

1.4. La mujer en la época actual

Al analizar brevemente los documentos emitidos por la ONU, OIT; UNESCO, Leyes, etc., promoviendo los derechos de la mujer se encuentra un conjunto de disposiciones que no hacen distinción alguna entre hombre y mujer y tratan de los intereses del hombre. Al observar las normas que específicamente se aplican a mujeres, muchas de ellas hacen

² Susan Sonta. **Boletín documental sobre la mujer**, No. 4

énfasis en la importancia de las funciones que tradicionalmente se han asignado a las mujeres, que por lo tanto limitan y cortan la igualdad de derecho.

En los últimos años se ha notado un cambio en la actitud de la mujer en Aldea Santo Tomás Milpas Altas, que no admite su aislamiento de la vida política, económica y social, existe una necesidad de incorporar a la mujer a la vida activa, pues en la sociedad moderna no puede permitirse el desprecio de recursos humanos a causas de discriminación por motivos de sexo.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la resolución aprobada el 18 de diciembre de 1972, declaró en 1975 “El año internacional de la mujer”, proponiendo los siguientes objetivos:

- 1) Promover la igualdad entre el hombre y la mujer.
- 2) Asegurar la completa integración de la mujer en el desarrollo enfatizando su responsabilidad en el desarrollo económico, social, cultural tanto a nivel nacional y regional como internacional.
- 3) Reconocer la importancia de la creciente contribución de la mujer en el desarrollo de buenas relaciones de cooperación entre los estados y el fortalecimiento de la paz mundial. El lema del año es “igualdad, desarrollo, paz”³.

No obstante, todos los esfuerzos realizados a nivel internacional y el interés creciente de los gobiernos para suprimir los obstáculos que limitan la vida de la mujer, continúan existiendo situaciones que diferencian a los dos sexos.

En América Latina y especialmente en Guatemala, las condiciones materiales de trabajo y de participación de la mujer en los procesos de cambio, no ha significado la concreción de oportunidades, ni la promoción a niveles superiores dentro de su empleo.

Se puede observar que las mujeres laboran en condiciones en las que no se necesita una mayor calificación o preparación, orientando sus actividades de trabajo a las

³ Paredes H.Q: Izaguirre, P. y Vargas D., **Participación de la mujer en la América Latina**, pág. 15

ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas. El continuar con estas estructuras sociales reduce el desarrollo económico y social del país, ya que impide el aprovechamiento de una fuerza de trabajo que engloba un sector importante de la población económicamente activa, como es el sector femenino.

La mujer no tiene las mismas oportunidades, ni el mismo trato, que el hombre en las actividades de sectores públicos y privados, a pesar de que no existen restricciones legales que impidan su acceso. La poca participación de la mujer en el desarrollo económico, se debe a diversos factores tales como el número de hijos, la ausencia de oportunidades de empleo, el énfasis tradicional en relación con el empleo de la mujer, la discriminación de la mujer con hijos, el acceso limitado a la capacitación profesional y a niveles ocupacionales con remuneraciones más altas, orientación profesional inadecuada, la edad y el estado civil.

Analizando el dilema femenino de Aldea Santo Tomás Milpas Altas, este se puede resumir como “carrera o familia”. La lucha por el derecho a trabajar y a formar un hogar, ya no va dirigido contra obstáculos externos, sino a los obstáculos internos de la mujer, provocando un conflicto psicológico que plantea el decidir sobre dos alternativas importantes, que tradicionalmente se han excluido una a la otra.

La elección de carrera, plantea interrogantes sobre: si esta decisión limita sus posibilidades de formar un hogar y una familia; por lo tanto pese a que todos los campos de actividades que impliquen superación intelectual son accesibles a la mujer, ésta continúa eligiendo profesiones consideradas tradicionalmente como femeninas, y que implican estar al servicio del hombre.

Otro de los problemas a que la mujer debe enfrentarse es a competir o no con el hombre, e infringir la regla tradicional de superioridad masculina frente a la cual ella deberá mantenerse en una situación intelectual inferior. No es el hecho real de que el hombre sea superior ni el que la mujer se crea inferior.

En la mujer casada se presenta la alternativa de trabajar o no trabajar; por una parte descuidar sus ocupaciones hogareñas, o bien perder la oportunidad de desarrollarse intelectual o socialmente.

1.5. El trabajo como factor de integración de la personalidad

El trabajo constituye un factor decisivo de la integración de la personalidad, contribuyendo a integrarla en forma positiva, o bien a destruir los elementos potenciales en el desarrollo del hombre.

A través del trabajo se establece una relación subjetiva. Esta relación subjetiva del hombre hacia el trabajo y su actitud hacia el mismo, depende de las condiciones sociales objetivas dentro de las cuales se desarrollo dicho trabajo. Que el trabajo resulte satisfactorio o frustrante depende de las situaciones sociales. Por otra parte, estas condiciones sociales se traducen en una relación subjetiva del hombre con respecto al trabajo y determinan los motivos de la actividad del trabajo, así como el tipo de relación humana con otros hombres y conforma actitudes, tanto dentro del trabajo como en relación de las demás personas. De allí que el trabajo se traduce en una serie de expresiones transformadoras o deformantes de la personalidad.

La motivación es una acción hacia algo, corresponde al plano inconsciente y actúa como un resorte para la acción. Requiere para activarse, de un estímulo externo o incentivo.

1.6. Motivos que impulsan a la mujer a buscar empleo

Cada vez es mayor la cantidad de mujeres de todas las clases sociales, que en Aldea Santo Tomas Milpas Altas, están formando parte de la población económicamente activa. Los motivos principales de esta manifestación son:

1. La falta de recursos económicos que existen en las familias, debido a que son muy numerosas.

2. El alto costo de vida.
3. Las madres solteras se ven obligadas a llevar el sustento a sus hogares.
4. La irresponsabilidad por parte de los padres y esposos de no proporcionar lo mínimo para el sustento de su familia.

1.6.1 Psicológicos y económicos

El motivo que lleva a la mujer a trabajar en Aldea Santo Tomás Milpas Altas es la poca o ninguna preparación académica, el fin es primordialmente económico ya que los ingresos familiares no cubren las necesidades básicas.

La mujer académicamente preparada se verá impulsada a trabajar por su satisfacción personal, la cual implica independencia económica y mejorar de estatus social; por lo que no se pueden separar los motivos económicos.

Tanto la mujer casada no preparada, como la preparada académicamente buscaran empleo fuera de su hogar, porque los ingresos del marido no alcanzan para sufragar los gastos familiares y uno de los motivos que las impulsan a trabajar son las presiones económicas, otro sería mejorar el nivel de vida; No se debe olvidar que muchas mujeres casadas de clase acomodada, deciden trabajar bajo la presión de la sociedad, mucho más que obligadas por la presión económica que representa un salario insuficiente.

1.7. Discriminación de la mujer en el campo laboral

Siendo el tema centrado de este trabajo, la discriminación de la mujer es importante analizar los hechos y las actitudes de los patronos y compañeros de trabajo, ante la posibilidad de que la participación de la mujer en el ámbito laboral sea más extensiva.

1.7.1. Por parte del patrono

En general, las objeciones a la participación de la mujer en el campo de trabajo, de Aldea Santo Tomás Milpas Altas se basan en prejuicios sociales o personales y otros

hechos y circunstancias susceptibles de verificación; mencionadas por personas a quienes corresponde emplear en las empresas o negocios, a personal femenino.

Las tres principales razones por las que la mujer es discriminada dentro del ámbito laboral son:

- a) Discriminación salarial.
- b) La edad;
- c) Desigualdad en el desenvolvimiento físico con el hombre.

El ausentismo en el trabajo: Se debe a factores materiales y psicológicos tales como: la atmósfera negativa en el trabajo, la falta de relaciones positivas entre el personal, la dirección y la situación general del trabajo, o sea la relativa facilidad para que puedan conseguir otro empleo. Lo que se podría evitar en gran parte mejorando las relaciones del trabajo, las condiciones materiales, remuneración justa, estabilidad laboral y la atmósfera general de la empresa.

El porcentaje de ausencias considerablemente más alto es en mujeres casadas con hijos, comparado con las mujeres solteras y los hombres. Se considera conveniente tomar en cuenta, que la mujer casada con hijos realiza dos actividades: el trabajo del hogar y el trabajo fuera de éste.

A este respecto es recomendable el empleo de la mujer casada en trabajos de jornada especial, que le permita desempeñar eficientemente su trabajo dentro de la empresa, así como el trabajo que desempeña en su hogar.

Una solución para limitar el ausentismo que no sea por enfermedad, tanto de hombres como de mujeres, sería el contar con una tarde libre periódicamente, que permita efectuar gestiones que no se pueden realizar en fin de semana.

Las razones por las cuales la mujer se caracteriza por su poca responsabilidad profesional son:

1. Porque no se le da la debida importancia al trabajo que realiza, por lo que el efecto psicológico de esta apreciación hace sentir a la mujer que su trabajo no es tan serio como el realizado por el hombre.
2. El salario que devenga, es siempre menor que el del hombre, aún desempeñando el mismo tipo de trabajo.
3. La experiencia colectiva de sexo femenino con relación a las posibilidades de subir en el escalafón, que son casi inexistentes a menos que posea cualidades excepcionales y que éstas se combinen con buena suerte.

La falta de continuidad en el trabajo, o sea, los cambios dentro del personal, trae consigo un alza de los gastos de administración de cualquier negocio, implica pérdida de tiempo, reducen la eficiencia y disminuyen la moral de las otras trabajadoras.

No obstante que la mujer se ha caracterizado por su falta de responsabilidad profesional se debe señalar que lentamente, está cambiando estas actitudes que tiene sus raíces en la tradicional división del trabajo entre ambos sexos, aunque se sigue dificultando el acceso de la mujer a muchas actividades laborales, porque ésta empieza a tomar conciencia de la importancia que tiene su participación en la vida económica de la sociedad.

El número de inconvenientes que surge al comparar la situación de la mujer con la del hombre, nos lleva a la conclusión clara e imposible de evadir que la mujer aún no se ha integrado plenamente al sistema económicamente activo actual.

1.7.2. Por parte de los compañeros de trabajo

Uno de los obstáculos principales que se da el aldea Santo Tomás Milpas Altas es el miedo a superar a un hombre en el trabajo debido a que ella ya tiene las normas con las que debe trabajar.

Además de la visión tradicional que se tiene de la mujer, la cual es una de las causas por la que los compañeros discriminan a la mujer que trabaja, es porque existe el

temor de verse desplazados de sus puestos por una mujer con igual o superior capacidad. El mejorar el estatus laboral de la mujer, representa para el hombre, pérdida de poder; lo cual significa pérdida del dominio de un campo que ha sido tradicionalmente del hombre.

Entre las manifestaciones discriminatorias masculinas, se pueden mencionar: dudar de la capacidad intelectual y creativa de la mujer; el hombre supone que toda mujer que contesta el teléfono es siempre una simple secretaria; Toda mujer sentada en una oficina llena de hombres tiene que ser la secretaria de alguien enviada allí para tomar apuntes; considerando como un objeto de propiedad a la secretaria; referirse a la compañera de trabajo como a un objeto decorativo en la oficina.

Se podría continuar enumerando otras manifestaciones de discriminación masculina, donde se observa el menosprecio a la mujer y la consideración de que el sexo femenino es más débil, menos emprendedor y menos creativo.

Es sorprendente que la gente haya comenzado a poner en tela de juicio formalmente y con éxito, los fundamentos de esta situación; pero lastimosamente también encontramos situaciones de discriminación por parte de la mujer hacia sus compañeros de trabajo.

La falta de confianza es sí misma, a menudo las hace perder la confianza en otras mujeres, de esta manera no quieren ver a mujeres en posiciones importantes, políticas y profesionales.

Muchas mujeres discriminan a otras porque sin darse cuenta, han aceptado que la evolución de la mujer sea determinada por el hombre.

Mujeres que han llegado a niveles administrativos superiores, han adoptado la manera de pensar y actuar del hombre y no han procurado que los recursos femeninos se desarrollen y se utilicen más ampliamente. Disfrutan del hecho de ser “especiales”, de haber obtenido puestos que normalmente se niegan a la mujer y ven en las compañeras del mismo sexo, posibles rivales.

Se observa que estas personas, por su acceso al mando y al favor masculino, están en mejor posición para promover la causa de la mujer; pero como una contradicción son las menos inclinadas a hacerlo.

1.8. Actitud de la mujer frente al trabajo

La actitud fundamental que tiene la mujer frente al trabajo, es tomarlo como una solución transitoria para satisfacer sus necesidades, mientras se presenta la oportunidad de dejar de hacerlo; lo que permite que no se le tome en serio dentro de su trabajo.

Si la mujer quiere ocupar el lugar que desea y que le corresponde en la sociedad, debe participar de manera activa en la misma de acuerdo a sus capacidades y aptitudes; uno de los requisitos esenciales es que debe adoptar una actitud más positiva y realista en relación a su carrera, ya que será tomada en serio solamente cuando comprenda que el dedicarse a una profesión es también un modo de ganarse la vida.

La notable pérdida que se observa en las capacidades y facultades de la mujer se debe a que no ha cultivado estas capacidades y facultades, por lo que se le otorgan trabajos que no requieren conocimiento o sólo una preparación elemental; se incrementaría notablemente su valor como elemento de trabajo si se dedicara en cuerpo y alma a sus capacidades profesionales durante la mejor parte de su vida.

1.9. Obstáculos al ascenso de la mujer dentro de la empresa

1. Generalmente el hombre es quien está asociado a la palabra dirección y esto es un estereotipo que impide fundamentalmente la ascensión de la mujer en la jerarquía de la empresa.
2. Los requisitos para confiar a una mujer un puesto directriz son mayores que los del hombre, por lo que se encuentran más hombres incompetentes en puestos de mando que mujeres en las mismas circunstancias.
3. La manifestación de un conflicto de competencia, ya no solamente entre hombres sino también con las mujeres.

4. El mito de que es más difícil trabajar con mujeres.
5. La creencia de que la introducción del sentimentalismo afecta las decisiones de la administración.
6. La no aceptación a la mujer por parte del jefe por considerarla de menor categoría.

Los obstáculos a la ascensión de la mujer no se dan abiertamente, pues la empresa se cuidará de ocultar sus tácticas discriminatorias, por lo que posiblemente se le da la oportunidad para optar por el puesto, pero esta no significa que dicho puesto le sea otorgado.

1.9.1. Aspectos psicosociales en la actividad laboral de la mujer

La actividad de la mujer en la vida económica, ha sido un proceso de evolución social a largo plazo, que ha tomado varios años y que trajo consigo un mejor aprovechamiento de las capacidades productivas de un gran sector de la sociedad, como es el sector femenino y por lo tanto, elevó el nivel de vida de la comunidad.

No cabe la menor duda que si la proporción de gente empleada aumenta en modo significativo, la gente disfrutará de una mejor situación económica y estará psicológica y socialmente mejor equilibrada; ya que en nuestra sociedad mueren prematuramente hombres, como resultado de exceso de trabajo y preocupaciones, en tanto que las mujeres han de organizarse para protestar contra la falta de oportunidades para trabajar.

Los efectos psicosociales del aumento de la participación femenina en la vida económica de su país, no son menos importantes que las implicaciones de tipo material y bien podrían ocasionar un cambio.

La discriminación que sufre la mujer en el ámbito laboral, es uno de los principales factores responsables de los sentimientos de inseguridad y mutuo alejamiento social, así sucede que una vez sus hijos van a la escuela, ellas se cuestionan el papel que les

corresponde en la comunidad, creándoles un conflicto emocional, como es sentirse inútil dentro de una sociedad organizada.

Si éstas mujeres continúan con una carrera, entonces tendrán una posición dentro de la sociedad, experimentarían un cambio en sentido positivo y las jóvenes se verían libres de tensiones psicológica y la ansiedad que les produce el conflicto matrimonio-carrera, podrían estructurar sus vidas elaborando un plan a largo plazo y por consiguiente, verse realizadas tanto a niveles psicológicos como sociales.

Uno de los efectos psicológicos negativos de la mujer al trabajar, es la duda acerca de la feminidad que tradicionalmente ha sido asignada y aceptada.

Un efecto psicológico positivo, es la eliminación del sentimiento de minusvalía, al contar con un trabajo remunerado, que le va a proporcionar independencia y prestigio económico y social, así como un sentimiento de propósito que es esencial para la satisfacción del ser humano, en una sociedad en la cual la obligación de contribuir en forma constructiva al esfuerzo social, ha venido a convertirse en una característica aceptada y que además se mide con normas profesionales y sobre la base de resultados efectivo.

CAPÍTULO II

2. Análisis del problema

A través de la historia se ha venido desarrollando la lucha por la igualdad de derechos humanos y se han emitido documentos que proclaman dicha igualdad de derechos. Entre los más importantes se podría citar: en Inglaterra, Las Cartas Magnas de Inglaterra 1215; el Acta de Habeas Corques de 1679 y la Carta de Derecho de 1688. En Estados Unidos de norte América, en declaración de derechos de Virginia de 1776. En Francia, la declaración de derechos del hombre y del ciudadano, en la Revolución Francesa en 1789 en la Organización de Naciones Unidas, O.N.U., la Declaración Universal de los derechos del hombre en 1948 en Panamá, La Declaración de Panamá en 1956.

Además de aquellas declaraciones de repercusión universal debe agregarse que en Guatemala, el Artículo 43 de la Constitución de la República de Guatemala establece las garantías inherentes a la persona humana, prohibiendo la discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, nacimiento, etc. Así como el Código de Trabajo, señala en el capítulo dos, del título cuatro las disposiciones con respecto al trabajo de la mujer.

No obstante uno de los propósitos que inspiraron la emisión de estos documentos y leyes fue el de reafirmar los derechos fundamentales del hombre en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, así como naciones grandes y pequeñas; en la realidad no se cumple dicho propósito.

Dentro del campo laboral que es el centro de interés de esta investigación, se observa la diferencia entre los derechos y oportunidades que se otorgan al hombre en relación a la mujer, dicha diferencia se manifiesta en hechos y actitudes de rechazo y menosprecio hacia la capacidad de desenvolvimiento de la mujer, por la visión que se tiene del papel que desempeña dentro de la sociedad.

Los hechos y actitudes negativas que antes se mencionan, influyen en la personalidad de la mujer, creándole desequilibrios emociones tales como depresión, angustia, ansiedad, inseguridad, y otros que contribuyen en algún grado a coartar la realización de sus atribuciones y su desenvolvimiento personal, provocando un estancamiento en el puesto que desempeña dentro de la empresa.

Tomando en cuenta que únicamente desde el punto de vista biológico existen diferencias entre hombre y mujer que de ninguna manera establecen diferencias intelectuales, no existe razón para menospreciar la eficiencia y funcionamiento de la mujer dentro de la empresa, en la cual no se solicite la realización de tareas en las que su constitución física sea un obstáculo.

Los aspectos contenidos en la definición y el marco teórico, de la presente investigación se justifica plenamente; ya que la mujer es parte fundamental de la sociedad.

2.1. Discriminación de la mujer

La legislación de las últimas décadas intenta nivelar la posición históricamente desfavorable de la mujer, la igualdad de sexo, en la mayoría de los casos no trasciende el plano formal.

Las mujeres funcionan como fuerza laboral secundaria y marginal utilizada por el sector empresarial para bajar los costos de producción, el retiro del estado de los servicios sociales, salud, transporte, educación, etc, ha significado un incremento del trabajo doméstico a través del cual la mujer trata de compensar estas carencias. Está sobrecarga de obligaciones laborales y domésticas tiene su costo en el descanso, la salud, la capacitación y la posibilidad de participación política y el acceso a los demás derechos civiles y políticos de la mujer, costos que se reflejan en su calificación a la hora de ser iguales en el mercado.

La pobreza y la política impactan de manera directa en la participación de la mujer en el mercado de trabajo. La crisis implica una creciente oferta de mujeres trabajadoras, de baja calificación con poca experiencia laboral, que salen a buscar trabajo como recurso para compensar una situación familiar de carencia extrema. Como en otros países en desarrollo, las mujeres constituyen la mayoría de los pobres, fenómeno conocido como “feminización de la pobreza”.

En nuestro país, las estadísticas oficiales brindan un panorama parcial, pero puede ser de utilidad incluir algunas cifras:

- Las mujeres constituyen el 51.1% de la población
- A fines de los 80 y principios de los 90, aumentan los hogares con jefatura femenina en todo el país (aprox. 32.1%), este aumento es general e involucra sectores pobres y no pobres, pero en el sector de pobres estructurales, ha aumentado un 44%;
- Del total de jefas de hogar, más de la mitad corresponde al estrato de trabajadoras marginales.

No menos discriminatorias y gravísimas por sus consecuencias sociales e individuales son las condiciones de ejercicio de la sexualidad y las limitaciones de los derechos reproductivos, que no garantizan el acceso a una anticoncepción segura y eficaz. Sin embargo los intentos legislativos contemplando políticas de planificación familiar en los últimos años no tuvieron mayor trascendencia y la anticoncepción continúa siendo inaccesible –cultural y económicamente- a la mayoría de las mujeres, y en particular, a las de menores recursos.

La ausencia de una política estatal en esta área está estrechamente relacionada con el alto número de abortos registrados en el país mientras en nuestro país no haya programas de salud reproductiva, habrán más embarazos no deseados. La violencia y la discriminación contra la mujer se expresa en diversos aspectos, sólo por el hecho de ser mujeres.

La discriminación se ejerce desde distintos puntos de vista, provocada por patrones de una cultura patriarcal que se manifiesta en todo tipo de opresión, desde ser violentadas

sexualmente, hasta la violación de sus derechos, tales como: trasgresión de los deseos, motivaciones y libertad; omisión ofensa, discriminación descalificación, uso no permitido de su cuerpo e intromisión en su sexualidad. Si bien no hay estadísticas fehacientes, se supone que una mujer de cada cinco, sufre algún tipo de violencia doméstica. La crisis ha tenido un efecto diferencial sobre las mujeres, sometidas a mecanismos discriminatorios en razón de su clase, etnia, género o edad, que se manifiesta en el proceso de toma de decisiones, que incide directamente sobre ella y sus familiares.

Las constantes diferencias que se dan entre la condición jurídica, política, económica y social entre la mujer y el hombre, la participación limitada en el campo laboral, la discriminación salarial, la dificultad para el acceso a empleos bien remunerados y en condiciones de estabilidad.

Todo esto hace que se de la migración de mujeres del campo a la ciudad, en busca de mayor salario y de mejores condiciones de salud y educación, la pérdida del acceso a la salud, especialmente a la reproductiva, a la educación y a la cultura, que asegura las bases esenciales de una buena calidad de vida.

Cuando la mujer llega a la ciudad quiere ser aceptada, entonces se empiezan a aferrar a patrones que conducen a asumir conductas y consumo inadecuado, contaminante y en muchas oportunidades, fuera de posibilidades económicas.

2.2. La mujer en el trabajo

Desde 1996 hasta 2000, la tasa de actividad femenina ha tenido un crecimiento progresivo todos los años, lo que no sucede con la masculina. La mujer también es discriminada en el mundo.

Las mujeres trabajan más horas que los hombres, pero la mayor parte de su trabajo no es remunerado.

Unos de los problemas que afecta a las trabajadoras de Aldea Santo Tomás Milpas Altas es la desigualdad de sueldos entre hombres y mujeres que ocupan puestos similares, éste es el punto donde se centran las protestas de los sindicatos.

Cobran las mujeres un 30% de medida menos que los hombres. La huelga femenina dobla a la masculina. La diferencia de salario se debe a que las mujeres trabajan en sectores mal remunerados a causa de que la mayoría de las trabajadoras son jóvenes. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es considerada como un principio básico para la democracia y el respeto humano. Se reconoció el principio de igualdad de retribución, y se estableció un conjunto coherente de disposiciones legales a garantizar la igualdad de acceso al trabajo.

A finales del siglo XIX se crearon una serie de medidas específicas para fomentar la igualdad de oportunidades, estas medidas han sido aisladas y específicas.

La aplicación de los derechos de la igualdad:

- Más tarde se adoptó la propuesta directiva de la comisión relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- Por último la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en los regímenes profesionales de seguridad social.
- En la Unión Europea, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es ahora una prioridad política que se ha visto respaldada por una serie de evoluciones importantes en los últimos años. La igualdad está siendo fomentada.

En el siglo XIX ha sido el siglo de la mujer, empezó sin que la mujer tuviera derecho al voto en los regímenes considerados democráticos. También ha sido la incorporación activa de la mujer a la vida laboral, a la participación política y a las decisiones públicas.

La mujer ha dado un gran salto desde que empezó a tener acceso al voto, a la educación y el mercado de trabajo ha sido inmenso. Solo hay que fijarse en las niñas, jóvenes de hoy con respecto a lo que hacían, pensaban sus madres y abuelas.

El peligro es no percibir que falta igualdad, libertad, a que los jóvenes llenen las universidades, que hayan tantas mujeres como hombres en un trabajo, que las niñas saquen mejores notas que los niños esto no quiere decir que tengamos la igualdad plena, no está todo conseguido. Lo que queda por hacer es cambiar las costumbres para que el reconocimiento de la igualdad sea pleno. Conseguir que el trabajo oculto, que siempre ha sido cosa de mujeres, deje de serlo.

Darse cuenta que ese trabajo es socialmente tan importante, necesario y rentable como el que se paga con un sueldo.

La sociedad patriarcal en la que vivimos, ha condicionado unos roles hacia el género femenino que actualmente dificultan el acceso de la mujer al mercado laboral, ya que todavía se le relaciona a dos esferas, la productiva y la familiar. Haciendo un breve repaso desde la creación de la Unión Europea hasta la actualidad, se intentará apreciar si la mujer, con las nuevas directrices europeas aplicadas a nuestro Estado, continúa siendo infravalorado o por el contrario se ha conseguido la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2.3. La mujer y los derechos humanos

Los derechos humanos no se respetan en la actualidad, en relación con la mujer, debido a las costumbres, patrones, e ideas que se tenían nuestros abuelos, eso hace que el cambio sea lento.

La declaración de los derechos humanos no hace distinción sobre hombres y mujeres, sino trata a los dos por igual; quienes hacen las diferencias somos nosotros que no ponemos en práctica los derechos que nos corresponden, al contrario seguimos sumisas en nuestras tradiciones como seres humanos y eso hace que la discriminación de la mujer no termine.

Cuando realmente todas las mujeres aprendamos a valorarnos, entonces es cuando se va a dar un cambio.

La declaración de los derechos humanos dice:

Artículo uno. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

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

Artículo seis. Todo ser humano tiene derecho en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo siete. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción derecho a igual pretensión de la ley. Todos, tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 16. 1. Los hombres y las mujeres a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutaran de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio. 2 solo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio. 3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del estado.

Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, al 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 cualquier otro medio de protección social. 4. Toda personal tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable a la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25. 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene, así mismo derecho a los seguros en caso de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2. La maternidad y la infancia tiene derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección.

Artículo 26. 1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita al menos en la concierne a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos en función de los meritos respectivos. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento respeto a los derechos humanos fundamentales; Favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas darse a su hijos.

2.4. Asamblea general en su resolución 2263 (XXII), de 7/11/67

Artículo uno

La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

Artículo dos

Deberían adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derecho del hombre y la mujer, en particular:

- a) El principio de la igualdad de derechos figura en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley.
- b) Los instrumentos internacionales de las Naciones Unidas y de los organismos aceptarán mediante ratificación o adhesión y se aplicarán plenamente tan pronto como sea posible.

Artículo tres

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para educar a la opinión pública y orientar las aspiraciones nacionales hacia la eliminación de los prejuicios y la abolición de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad de la mujer.

Artículo cuatro

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar a la mujer igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna:

- a) El derecho a votar en todas las elecciones y a ser elegible para formar parte de todos los organismos constituidos mediante elecciones públicas.
- b) El derecho a votar en todos los referéndum públicos;
- c) El derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas. Estos derechos deberán ser garantizados por la legislación.

Artículo cinco

La mujer tendrá los mismos derechos que el hombre en materia de adquisición, cambio, o conservación de una nacionalidad. El matrimonio con un extranjero no debe afectar automáticamente la nacionalidad de la mujer ya sea convirtiéndola en apátrida o imponiéndole la nacionalidad de su marido.

Artículo seis

1. Sin perjuicio de la salvación de la unidad y la armonía de la familia, que sigue siendo la unidad básica de toda sociedad, deberán adoptarse todas las medidas apropiadas

especialmente medidas legislativas, para que la mujer, casada o no, tengan iguales derechos que el hombre en el campo del derecho civil y en particular:

- a) El derecho a adquirir, administrar y heredar bienes y a disfrutar y disponer de ellos incluyendo los adquiridos durante el matrimonio;
- b) La igualdad en la capacidad jurídica y en su ejercicio;
- c) Los mismos derechos que el hombre en la legislación sobre circulación de las personas.

2. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar el principio de la igualdad en la capacidad jurídica y en su ejercicio:

- a) La mujer tendrá el mismo derecho que el hombre a escoger libremente cónyuge y a contraer matrimonio sólo mediante su pleno y libre consentimiento;
- b) La mujer tendrá los mismos derechos que el hombre durante el matrimonio y a la disolución del mismo. En todos los casos el interés de los hijos debe ser la consideración primordial;
- c) El padre y la madre tendrán iguales derechos y deberes en lo tocante a sus hijos. En todos los casos el interés de los hijos debe ser la consideración primordial.

3. Deberán prohibirse el matrimonio del niño y los esponsales de las jóvenes antes de haber alcanzado la pubertad y deberán adoptarse medidas eficaces, inclusive medidas legislativas, a fin de fijar una edad mínima para contraer matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Artículo siete

Todas las disposiciones de los códigos penales que constituyan una discriminación contra las mujeres serán derogadas.

Artículo ocho

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas, inclusive medidas legislativas, para combatir todas las formas de trato de mujeres y de explotación de la prostitución de mujeres.

Artículo nueve

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar a la joven y a la mujer, casada o no, derechos iguales a los del hombre en materia de educación en todos los niveles, y en particular:

- a) Iguales condiciones re acceso a toda clase de instituciones docentes, incluidas las universidades y las escuelas técnicas y profesionales, e iguales condiciones de estudio en dicha instituciones;
- b) La misma selección de programas de estudios, los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional, y locales y equipo de la misma calidad, ya se trate de establecimientos de enseñanza mixta o no;
- c) Iguales oportunidades en la obtención de becas y otras subvenciones de estudio;
- d) Iguales oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización de adultos;
- e) Acceso a material informativo para ayudarla a asegurar la salud y bienestar de la familia.

Artículo 10

1. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:

- a) el derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo;
- b) EL derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;
- c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;
- d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los servicios sociales necesarios, incluidos los destinados al cuidado de los niños.

3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se consideran discriminatorias.

Artículo 11.

1. El principio de la igualdad de derechos del hombre y la mujer exigen que todos los Estados los apliquen en conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos

2. En consecuencia, se encarece a los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y los individuos que hagan cuanto esté de su parte para promover la aplicación de los principios contenidos en esta declaración.

A continuación considero que es interesante presentar, casos publicados en Internet a cerca de la Mujer en el ámbito laboral,

2.5. Las médicas ya son mayoría, pero critican su discriminación

Si alguien está manteniendo en pie a la profesión médica, son las mujeres. El alumnado de las facultades de Medicina españolas ha descendido un 10% en la última década. Sin embargo, el bajón ha coincidido con un notable incremento del número de estudiantes femeninas: en el 2000 representaban el 70% y, en 2001 eran el 64% de los licenciados que optaban a una plaza de Médico Interno Residente (MIR). Las doctoras tienen mejor relación con sus pacientes. *El mundo.*

El incremento ya es evidente en las consultas, donde actualmente, cerca de la mitad de los profesionales en ejercicio son mujeres.

¿A qué se debe la rápida feminización del colectivo? ¿Por qué ha disminuido el interés de los hombres en esta actividad? Para Carmen Vall-Llobet, endocrinóloga y presidenta del centro de análisis y programas sanitarios de Barcelona, el fenómeno se debe a <la desvalorización económica y social de la profesión> y también a que las mujeres, al elegir ocupación, <tiende culturalmente hacia el sector servicios>. En opinión de esta experta, invertir esta tendencia requiere <dignificar y revalorizar la profesión>, para que la <recompensa sea proporcional al esfuerzo que exige>.

Valls-Llobet y Pilar Arrizabalaga, del Hospital clínica de Barcelona, analizan las consecuencias de este cambio en la profesión en un artículo que publicará el próximo número de “medicina clínica”. Así, señalan que la presencia de femeninas es mayor en el sector público, mientras que en el privado predominan los varones y cómo hay especialidades más femeninas, como la medicina de familia, la pediatría y la ginecología, mientras otras, como la cirugía, se les resisten.

La incorporación de las doctoras ha modificado el estilo de la práctica asistencial. La investigación indica que, en los centros de salud, la satisfacción del paciente se asocia con más frecuencia a ser atendido por el sexo femenino. Las médicas de atención primaria tienen mejor relación con sus clientes que sus colegas masculinos pero además, tienen mayor disposición a dar consejos preventivos y emplean hasta un 10% más de tiempo en las visitas. Su influjo se nota también en ginecología y obstetricia: hacen menos cesáreas y manifiestan más interés en prevenir enfermedades de transmisión sexual.

EL Artículo denuncia, no obstante, que a pesar de la creciente feminización, <persiste el sistema jerárquico y machista> a la hora de repartir puestos de trabajo y cargos de responsabilidad. De los más de 20,000 médicos desempleados, el 61% pertenece al sexo femenino. Su presencia en los puestos de mando es baja en las instituciones académicas, centros de investigación y en las gerencias de los hospitales y centros de salud. Un ejemplo: en España hay 15 catedráticas, lo que representa apenas el

4% del cómputo global. Una encuesta realizada entre las doctoras del colegio de médicos de Madrid reveló que el 44% había sentido discriminación laboral.

La profesión se cobra en la salud de ellas un precio más alto, quizá porque a su trabajo añaden la demanda doméstica habitual. Son un 60% más proclive al desgaste psíquico, sufren más estrés y depresión más acoso laboral y sexual que sus colegas varones y, respecto a mujeres con otras ocupaciones, sus embarazos son de alto riesgo y tienen mayor peligro de aborto.

2.6. Discriminación femenina en la ciencia

La física es una de las disciplinas cumbre del intelecto humano, y debería esperar que estuvieran ya superadas hace mucho tiempo cuestiones como la discriminación de los profesionales que la practican por razones de sexo, condición social o color de piel.

Pero la realidad es diferente, las mujeres científicas en España están discriminadas, como demuestra la infra-representación que este género tiene en los órganos de decisión científica y en especial en la rama de la física.

A pesar de que el número de estudiantes de sexo femenino es ligeramente superior de los hombres durante las carreras de ciencias (pero no es la técnica), sólo el 13.4 por ciento de ellas alcanza el máximo nivel en educación (catedrático). Las mujeres comienzan siendo mayoría durante el período de estudio pero, poco a poco, van descolgándose de la carrera académica a medida que avanzan en ella. Esta cifra se agudiza cuando se trata del ámbito de la física, no sólo logran esa posición el 2.9 por ciento de las mujeres, donde influye el menor número de universitarias que optan por esta carrera, asegura Pilar López Sancho, presidenta del grupo mujeres en física de la real sociedad española de física.

La discriminación es sutil y muchas veces involuntaria, pero cuando una mujer quiere participar en los órganos de poder se encuentra con frenos, incluso cuando se es una soltera que dedica el cien por ciento de su tiempo a su profesión con un currículum igual o superior al de sus compañeros, dice Pilar. Si se toman las medidas necesarias, tal

vez algún día se alcance la verdadera igualdad y la ciencia sirva a la finalidad para la que fue creada.

2.7. Discriminación de la mujer en el ámbito laboral

2.7.1. Manifestación del sexismo en el ámbito laboral

Las manifestaciones del sexismo en el trabajo son un hecho; existen profesiones reservadas a los hombres mientras que otras se reservan o se consideran exclusivas de las mujeres, por otro lado, en numerosas ocasiones en el contexto laboral, las mujeres suelen ser definidas y consideradas en términos sexuales, más que por sus cualidades, capacidades, aptitudes y actitudes personales, hecho que contribuye a la subordinación de las mujeres; a los hombres, por el contrario, se les supone mejores capacidades para el trabajo por sus características físicas, estas creencias no son más que ideas preconcebidas, prejuicios, que tienden a infravalorar a las mujeres y a sobrevalorar a los hombres, propiciando una diferenciación entre las tareas que pueden hacer unas y otros.

Puesto que a las mujeres se le atribuyen distintas capacidades que a los hombres y, dado que se le asignan los roles domésticos, se ven discriminadas en el trabajo, gozando el hombre de más oportunidades y mejores en el terreno laboral.

En una misma tarea están hombres y mujeres, los hombres trataban con más frialdad a las mujeres, creando así que los hombres se vieran superiores a las mujeres y con poder para mandarnos o reñirnos.

En ocasiones, parece darse un privilegio o trato preferente a la mujer. Sin embargo, al igual que ocurría en el ámbito educativo, esta preferencia viene justificada por sus atributos físicos, de tal forma que se pone una vez más de manifiesto cómo la sexualidad, aparente realidad privada y personal, refleja relaciones de poder entre hombres y mujeres.

Esta situación de marginación laboral de la mujer ocasiona que ésta tenga que hacer las cosas mejor que sus compañeros masculinos para ser considerada tan capaz como ellos.

2.8. Los derechos humanos de las mujeres

La protección de los derechos de las mujeres en el ordenamiento jurídico internacional arranca con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que se supone aplicable a todas las personas, sean éstas mujeres y hombres. Establece en primer término que <Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.> (Artículo uno). En segundo lugar, afirma que <Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición> (Artículo dos), y que <Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley (Artículo siete). Por Ana Bobadilla.

Este principio “universal”, que se supone aplicable a todas las personas, ha sido recogido también en todas las constituciones de Centroamérica. Sin embargo, un análisis a fondo de los elementos normativos, estructurales y culturales que componen este marco jurídico internacional de protección de los derechos humanos, incluyendo la Convención interamericana de derechos humanos, el Pacto de derechos civiles y el Pacto de derechos sociales, me permite concluir que situaciones esenciales de derechos humanos de las mujeres han quedado fuera de los mismos, por ejemplo, el derecho a participar en la toma de decisiones, el derecho a la nacionalidad de las mujeres casadas en forma autónoma a la de su marido, el derecho a vivir sin violencia, el derecho al apoyo en la crianza de los hijos y en el trabajo doméstico, el derecho a decidir sobre la maternidad, el derecho a satisfacer necesidades básicas, entre otros, no han sido tomados en cuenta por estos instrumentos.

Consientes de esta desigualdad mucho antes de declarar 1975 como el año internacional de la mujer, las Naciones Unidas comenzaron el proceso de aprobación de

varios instrumentos internacionales, con la finalidad de garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres (Centro internacional tribuna mujer, 1995).

Entre los más importantes destacan los siguientes.

- a) La Convención sobre derechos políticos de la mujer. En el año 1952 las Naciones Unidas aprobaron la Convención sobre los derechos políticos de la mujer, la cual establece que las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna. En esta misma época, en la mayoría de los países centroamericanos, las mujeres lograron por fin conquistar el derecho al voto. En El Salvador, por ejemplo, este derecho se adquiere en 1939, en Costa Rica en 1949 y en Nicaragua en 1955 (García y Gomariz, 1992). Pero más allá del derecho al voto, que aún debe considerarse un derecho pasivo, la Convención establece que las mujeres tenemos derecho a ser elegidas para puestos públicos de elección, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación. Además afirma que las mujeres tienen derecho a ejercer puestos públicos y toda función pública.

- b) Si bien desde los años 30 las mujeres centroamericanas comenzamos a ejercer el voto, todavía hoy muchas no lo ejercen como resultado de barreras culturales, económicas y sociales que se nos imponen por nuestra condición de género. Es preocupante el reducido nombramiento de mujeres en puestos de elección y en cargos públicos; prevalecen entre otros mitos, aquel que afirma que la política es sucia y, por lo tanto, un asunto de hombres. Las mujeres que incursionan en esta actividad se enfrentan, por lo general, con grandes dificultades para su desarrollo y en numerosos casos, con la oposición abierta de los hombres (2). Mientras persista la denominada división sexual del trabajo que socialmente asigna el trabajo en la esfera pública a los hombres y el trabajo doméstico a las mujeres; mientras las mujeres sigamos enfrentando la doble o múltiple jornada, como las responsables exclusivas o principales del empleo doméstico y la crianza y educación de los hijos, seremos pocas las que tendremos la posibilidad de destinar el tiempo y los recursos necesarios a la actividad política.

- c) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

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

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

1. En la esfera política y pública, destaca los derechos al voto y a ser electas en elecciones públicas, a participar en la formulación de políticas gubernamentales, a ocupar cargos públicos, ejercer funciones públicas y a representar al gobierno internacionalmente.
2. En el ámbito de la nacionalidad, contempla el derecho a adquirir, cambiar o conservar la nacionalidad, independientemente de su estado civil.
3. En el campo de la educación, la convención protege el acceso al estudio, a la orientación y capacitación laboral y profesional, la igualdad de oportunidades para becas y subvenciones de estudio, eliminación de contenidos y prácticas estereotipados sobre los papeles femenino y masculino, la reducción de las tasas de deserción femenina y el acceso al deporte y la educación física.
4. Con relación al empleo, afirma el derecho a las mismas oportunidades, a elegir

libremente profesión y empleo, a la estabilidad en el trabajo, a igual remuneración y a la seguridad social, a la protección de su salud y a la seguridad ocupacional.

5. En el área de la salud, la convención obliga a la creación de condiciones que posibiliten la igualdad de las mujeres en el acceso a los servicios de atención médica y de planificación familiar.

6. Igualmente protege derechos económicos en áreas en que las mujeres han sido tradicionalmente discriminadas y excluidas, como el acceso al crédito y a prestaciones familiares.

7. Dedicar una sección a las mujeres rurales, reconociéndoles el derecho a participar en la elaboración y ejecución de planes de desarrollo, el acceso a servicios adecuados de atención médica, el beneficio directo de la seguridad social, a obtener educación y formación académica y no académica y el acceso a créditos y préstamos agrícolas.

8. Reconoce la capacidad jurídica de las mujeres en materias civiles como firmar contratos, administrar bienes, circular libremente y elegir residencia.

9. Con relación al matrimonio y las relaciones familiares, faculta a las mujeres a elegir libremente el cónyuge y contraer matrimonio con su pleno consentimiento; otorga igualdad de derechos y responsabilidades durante el matrimonio y como progenitores, a decidir libre y responsablemente el número de hijos, a elegir su apellido, a la vez que les garantiza los mismos derechos en materia de propiedad y administración de bienes.

Esta convención constituye, el principal instrumento internacional de derechos humanos para las mujeres, sin embargo, la falta de previsión de mecanismos y procedimientos precisos y adecuados para ponerla en ejecución, ha hecho que resulte difícil llevarla a la práctica. Por una parte, la convención no establece un mecanismo para la presentación de denuncias cuando un estado viola uno o varios de los derechos contenidos en ella ni tampoco impone sanciones. Por otra, dota al comité encargado de

evaluar su cumplimiento de recursos limitados, con lo cual restringe seriamente para cumplir oportuna y eficazmente con sus funciones.

Estas limitantes han hecho de este instrumento el más débil del sistema de las Naciones Unidas (Guzmán y Winter, 1991). Adicionalmente, esta Convención presenta algunas omisiones serias, como la violencia de género, problema que a la fecha de ser aprobada por la Asamblea General, no había adquirido la visibilidad que tiene en la actualidad. No obstante, el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer ha adoptado varias medidas y aprobado recomendaciones relativas a la violencia contra las mujeres en la familia, esta última insta a los Estados a tomar medidas para prevenir y erradicar el problema de la violencia contra las mujeres, identificando después de un profundo examen de la Convención, aquellas secciones en las que esta cuestión es tratada implícitamente (Guzmán 1994).

c) Avances logrados en la conferencia mundial de los derechos humanos realizada en Viena en 1993, marcó un mito al reconocer los derechos humanos de las mujeres como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. Afirmó que <la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional...>, subrayando con ello <...la importancia de la labor destinada a eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada>. Pidió <...a la Asamblea General que apruebe el proyecto de Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer e insta a los Estados a que combatan la violencia contra la mujer de conformidad con las disposiciones de la declaración> (Naciones Unidas, 1993).

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

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

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

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

Por otra parte, al mencionarse expresamente los derechos de las niñas y las

jóvenes, se visibilizan las diferencias por edad y las necesidades específicas de cada grupo, práctica poco usual en el marco de las Naciones Unidas, particularmente cuando se hace referencia a la condición y posición de las mujeres.

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

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

3. Los derechos reproductivos: Empleando como referente la definición de salud de la OMS, el programa de acción de la CIPD conceptualizó la salud reproductiva como <...un estado general de bienestar físico, mental y social y no de mera ausencia de enfermedades o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo y sus funciones y procesos> (Naciones Unidas, 1994: 41). En el mismo documento se reconoce que la salud reproductiva supone la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos, la capacidad de procrear y la libertad para decidir hacerlo o no hacerlo, cuándo y con qué frecuencia. Sin embargo, conviene indicar que la <capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos> es casi la única referencia expresa sobre sexualidad que se encuentra en el documento.

Los derechos reproductivos comprenden según el programa de acción dos componentes: a) el derecho básico de cada pareja e individuo a decidir con libertad y responsabilidad el número, frecuencia y tiempo de sus hijos y a tener la información y

medios para hacerlo, y b) el derecho de todos de tomar decisiones acerca de la reproducción, sin discriminación, coerción ni violencia.

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

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

El capítulo IV sobre la <Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer>, define como uno de sus objetivos < lograr la igualdad y equidad basadas en la asociación armoniosa entre hombres y mujeres y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades> (Naciones Unidas, 1994: 24). Y para su cumplimiento señala que < Los países deberían adoptar medidas para habilitar a la mujer y eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres a la brevedad posible: (entre otros)...e) eliminando la violencia contra la mujer > (Naciones Unidas, 1994: 24). Agrega además que <Los países deberían adoptar medidas exhaustivas para eliminar todas las formas de explotación, abuso, acoso y violencia contra las mujeres, las adolescentes y las niñas. Esto supone la adopción de medidas preventivas y de rehabilitación de las víctimas> (Naciones Unidas, 1994: 25).

Expresa un reconocimiento de la responsabilidad que tienen los estados y la sociedad en su conjunto con relación al establecimiento de políticas y remedios que lleven a la eliminación de las distintas formas de violencia que se ejercen contra las mujeres en los ámbitos público y privado. Refuerza la posición asumida por la Conferencia mundial de

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

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

CAPÍTULO III

3. Discriminación de la mujer a nivel mundial

Si bien la legislación de las últimas décadas intenta moderar la posición históricamente desfavorable de la mujer, la igualdad de sexos, en la mayoría de los casos, no trasciende el plano formal.

Las mujeres son el grupo de excluidas más numerosas del mundo. Padecen las tres clases de marginación: social, jurídica y económica. Ningún sitio del mundo les ofrece las mismas oportunidades que a los hombres, por tanto son marginadas.

No menos discriminatorias y gravísimas por sus consecuencias sociales e individuales son las condiciones de ejercicio de la sexualidad y las limitaciones de los derechos reproductivos, que no garantizan el acceso a una anticoncepción segura y eficaz. En 1986 se derogó la legislación que prohibía la prestación de servicios de anticoncepción.

Sin embargo, los intentos legislativos contemplando políticas de planificación familiar en los últimos años no tuvieron mayor trascendencia y la anticoncepción continúa siendo inaccesible cultural y económicamente a la mayoría de las mujeres, y en particular, a las de menores recursos. La ausencia de una política estatal en esta área está estrechamente relacionada con el alto número de abortos registrados en el país. Distintas estimaciones coinciden en que se producen más de 350.000 por año, la mayoría de las veces en condiciones de alto riesgo, ya que en la legislación Argentina la interrupción de un embarazo es considerada un delito penal.

El índice de mortalidad en los abortos es aproximadamente del uno por mil, constituyéndose en la principal causa de muerte materna, y afectando desproporcionadamente a las mujeres de sectores más bajos, ya que son quienes tienen mayores dificultades para acceder a las técnicas anticonceptivas. La mayor vulneración de sus derechos se produce en los impedimentos para el ejercicio de su sexualidad y las limitaciones en los derechos reproductivos.

Mientras en nuestro país no haya programas de salud reproductiva, que brinden información y asistencia gratuita y segura, mientras haya olvidos o existan , violaciones o Incesto, habrá embarazos no deseados.

La violencia y la discriminación contra la mujer se expresan en diversos aspectos, sólo por el hecho de ser mujeres.

Se ejerce en el ámbito doméstico, provocada por patrones de una cultura patriarcal que se manifiesta en todo tipo de opresión: desde ser violentadas sexualmente, hasta la violación de sus derechos, tales como: trasgresión de los deseos, motivaciones y libertad; omisión, ofensa, discriminación, descalificación, uso no permitido de su cuerpo e intromisión en su sexualidad. Si bien no hay estadísticas fehacientes, se supone que una mujer de cada cinco, sufre algún tipo de violencia doméstica.

La crisis ha tenido un efecto diferencial sobre las mujeres, sometidas a mecanismos discriminatorios en razón de su clase, etnia, género o edad, que se manifiesta en:

- El proceso de toma de decisiones, que incide directamente sobre ella y sus familiares.
- La persistencia de importantes diferencias entre la condición jurídica, política, económica y social entre la mujer y el hombre.
- La participación limitada en el campo laboral, la discriminación salarial y la separación ocupacional, que caracteriza la incorporación y permanencia en el mercado de trabajo.
- La dificultad para el acceso a empleos bien remunerados y en condiciones de estabilidad.
- La reducción en el acceso a servicios esenciales, que fueron traspasados en su mayoría a las unidades domésticas.
- Cada vez mayor migración de mujeres del campo a la ciudad, en busca de mayor salario y de mejores condiciones de salud y educación

- La pérdida del acceso a la salud, especialmente a la reproductiva, a la educación y a la cultura, que aseguran las bases esenciales de una buena calidad de vida.
- El sometimiento a campañas publicitarias especialmente dirigidas a las mujeres, que conducen a asumir patrones de consumos inadecuados, contaminantes y en muchas oportunidades, fuera de las posibilidades económicas de las mismas.

3.1. Discriminación por orientación sexual

Datos provenientes de estudios realizados en diferentes países del mundo revelan que la incidencia de la homosexualidad está comprendida en un rango que va del 4 al 17% de la población, de lo que se desprende que los homosexuales constituyen uno de los grupos minoritarios más importantes en esta sociedad. La situación de las personas gay y lesbianas en nuestro país ha mejorado en los últimos años, fundamentalmente por el desarrollo alcanzado por el movimiento lésbico-gay desde 1991, con el surgimiento de numerosos grupos en la capital y en el interior del país y un mayor apoyo de ciertos sectores sociales a sus reclamos.

Si bien en los últimos tiempos no ha existido política manifiesta en contra de los homosexuales, la represión policial contra la comunidad gay desatada significa un cambio de estrategia, evidenciado en las numerosas denuncias recibidas por organismos de la comunidad gay. Esta figura legal está destinada a reprimir faltas menores conocidas como contravenciones, y se distinguen de los delitos por no estar previstos en el Código Penal. Los edictos reemplazan la figura del juez por la del jefe de policía, habilitando a la fuerza policial a detener y condenar a personas por un plazo máximo de 30 días.

En enero de 1992, el Gobierno de Canadá otorgó, por primera vez en su historia estatus de refugiado político a Jorge Inaudi, ciudadano argentino gay nacido en la provincia de Córdoba las autoridades canadienses comprobaron que habla sido perseguido sistemáticamente y detenido en numerosas oportunidades por la policía de Córdoba a causa de su orientación sexual la presentación judicial realizada por los abogados del joven cordobés, con el apoyo de la *Internacional Lesbian and Gay Human Rights*

Commitition (ILGHRC), acompañaba como prueba al Código Contravencional, el que bastó para que las autoridades canadienses tomaran la determinación mencionada.

Una organización de gay y lesbianas inició al Cardenal Quarracino (Cardenal Primado de la Argentina), por sus declaraciones sobre los homosexuales, una querrela por violación a la ley antidiscriminatoria (23592), que fracasó ya que la juez determinó, a manera de justificación, que las declaraciones del arzobispo habían sido hechas en tiempo de cuaresma, dejando así libre de culpa y cargo a quien desde su encumbrada investidura promovió el odio y la discriminación

Las opiniones discriminatorias del Cardenal Quarracino hechas públicas en su programa semanal de televisión -(que se emite por el canal de TV del estado)- van más allá del discurso oficial de la iglesia, que si bien considera la homosexualidad como antinatural, propone una actitud de tolerancia.

3.2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Parte I

Artículo uno

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo dos

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen

a: Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer; derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo tres

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo cuatro

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

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Artículo cinco

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo seis

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

Parte II

Artículo siete

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

votar en todas las elecciones y referéndum públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Artículo ocho

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Artículo nueve

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

Parte III

Artículo 10

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

- b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;
- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;
- f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;
- h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

Artículo 11

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en

condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- b) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- c) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- d) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- e) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 12

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo uno supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 13

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho a prestaciones familiares;
- b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;

- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente convención a la mujer en las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;

- f) Participar en todas las actividades comunitarias;
- g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

Parte IV

Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.
2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.
3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.
4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las

relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) El mismo derecho para contraer matrimonio;
- b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
- c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
- d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;
- f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;
- h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Parte V

Artículo 17

1. Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (denominado en adelante el Comité) compuesto, en el momento de la entrada en vigor de la Convención, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados Partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos.

2. Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Cada uno de los Estados Partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.

3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a presentar sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados Partes que las han designado, y la comunicará a los Estados Partes.

4. Los miembros del Comité serán elegidos en una reunión de los Estados Partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formarán quórum dos tercios de los Estados Partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de

votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

5. Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.

6. La elección de los cinco miembros adicionales del Comité se celebrará de conformidad con lo dispuesto en los párrafos dos, tres y cuatro del presente artículo, después de que el trigésimo quinto Estado Parte haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esta ocasión, cuyos nombres designará por sorteo el Presidente del Comité, expirará al cabo de dos años.

7. Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado Parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité designará entre sus nacionales a otro experto a reserva de la aprobación del Comité.

8. Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.

9. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud de la presente Convención.

Artículo 18

1. Los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido:

- a) En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate;
- b) En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.

2. Se podrán indicar en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención.

Artículo 19

1. El Comité aprobará su propio reglamento.
2. El Comité elegirá su mesa por un período de dos años.

Artículo 20

1. El Comité se reunirá normalmente todos los años por un período que no exceda de dos semanas para examinar los informes que se le presenten de conformidad con el artículo 18 de la presente Convención.
2. Las reuniones del Comité se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro sitio conveniente que determine el Comité.

Artículo 21

1. El Comité, por conducto del Consejo Económico y Social, informará anualmente a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones, si las hubiere, de los Estados Partes.
2. El Secretario General de las Naciones Unidas transmitirá los informes del Comité a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para su información.

Artículo 22

Los organismos especializados tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que correspondan a la esfera de las actividades. El Comité podrá invitar a los organismos especializados a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las áreas que correspondan a la esfera de sus actividades.

Parte VI

Artículo 23

Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a disposición alguna que sea más conducente al logro de la igualdad entre hombres y mujeres y que pueda formar parte de:

- a) La legislación de un Estado parte; o
- b) Cualquier otra convención, tratado o acuerdo internacional vigente en ese Estado.

Artículo 24

Los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención.

Artículo 25

1. La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados.
2. Se designa al Secretario General de las Naciones Unidas depositario de la presente Convención.
3. La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

4. La presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados. La adhesión se efectuará depositando un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 26

1. En cualquier momento, cualquiera de los Estados Partes podrá formular una solicitud de revisión de la presente Convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.

2. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá las medidas que, en caso necesario, hayan de adoptarse en lo que respecta a esa solicitud.

Artículo 27

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión.

2. Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o de adhesión.

Artículo 28

1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.

2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.

3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a estos efectos dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará de ello a todos los Estados. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

Artículo 29

1. Toda controversia que surja entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negociaciones se someterá al arbitraje a petición de uno de ellos. Si en el plazo de seis meses contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia, mediante una solicitud presentada de conformidad con el Estatuto de la Corte.

2. Todo Estado Parte, en el momento de la firma o ratificación de la presente Convención o de su adhesión a la misma, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente artículo. Los demás Estados Partes no estarán obligados por ese párrafo ante ningún Estado Parte que haya formulado esa reserva.

3. Todo Estado Parte que haya formulado la reserva prevista en el párrafo dos del presente artículo podrá retirarla en cualquier momento notificándolo al Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 30

La presente Convención, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

En testimonio de lo cual, los infrascritos, debidamente autorizados, firman la presente Convención.

CONCLUSIONES

1. La mujer, desde tiempos muy antiguos ha, sufrido de maltratos y discriminaciones, lo cual ha llevado a que se dé una baja en su autoestima, factor que ha frustrado en algunas de éstas, el poder superarse y así emprender nuevos retos en el diario vivir.
2. La desigualdad que ha existido entre hombres y mujeres limita las oportunidades de ascenso en puestos en los cuales éstas son capaces de desempeñar. Al comparar la incidencia de oportunidades de ascenso, entre hombres y mujeres, se evidenció que existen mayores oportunidades para el hombre, corroborando lo expuesto en el marco teórico.
3. En la aldea Santo Tomás Milpas Altas se encuentra el mayor número de mujeres trabajando como secretarias, corroborando de esta manera la tendencia de la mujer a escoger carreras que se han señalado tradicionalmente como femeninas.
4. Existe un alto índice de prejuicio en cuanto a la aceptación de la mujer, ocupando puestos de mando por parte de la mujer en general, que no acepta completamente estar subordinada a otra mujer.
5. Si bien es cierto que la mujer está consciente de la no posibilidad de ascenso, no ha asumido una actitud positiva hacia el logro de su superación, tanto laboral como intelectual.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario crear programas educacionales, en los cuales se dé énfasis al papel que la mujer debe desempeñar en nuestra sociedad, para producir un cambio positivo en las actitudes tradicionales con respecto a este tema, y de esta manera motivar a la mujer a participar activamente en el desarrollo social del país, saliendo de la pasividad en la que se ha mantenido hasta la fecha.
2. Se debe crear un sistema definido de promoción de personal dentro de las empresas, promulgando la igualdad de oportunidades, tanto para el hombre como para la mujer y de esta forma aprovechar un potencial humano que hasta la fecha se ha marginado.
3. Es de suma importancia dar a conocer las diversas actividades que puede desempeñar la mujer, para poner fin al concepto que existe de que ciertos trabajos están reservados a la mujer y otros al hombre y así, ampliar el círculo ocupacional de la mujer.
4. Es necesario que se cree un sentimiento de solidaridad entre las mujeres, fomentando la aceptación de los valores intelectuales y capacidades que ellas pueden aportar, a cualquier actividad humana, específicamente en la actividad laboral.
5. Es indispensable que se adopten medidas con respecto a la equiparación de salarios y trabajo, eliminándose la influencia del factor sexo, que ha impedido que éstos se logren.

BIBLIOGRAFÍA

- AECI, OISS, Comunidad Europea. **Banco de información de los sistemas de seguridad y social iberoamericanos**. 14^a. ed., (s.l.i.), (s.e.), 1998.
- ANDERSEN, Arthur. **Diccionario de economía y negocios**. Madrid, Ed. Espasa Calpe, S.A., 1998.
- AVILES SALAZAR, Luis Alfredo. **La capacidad de pago, principios constitucionales del régimen tributario**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, febrero, 1979.
- CEIDEC. Grupo-Estudio. **El racismo**. (s.l.i.), Ed. Serie-Cuestión étnica nacional, 1985.
- COMAS, Juan. **Razas y racismo**. México, Ed. Sepsetentas, 1972.
- ECHEVERRIA ALVAREZ, Luis. **Seguridad social**. Colección seminarios, (s.l.i.), (s.e.), 1998.
- Océano. **Diccionario ilustrado**. Milenio ed., Madrid España, (s.e.), 2000.
- MONTERROSO CASTILLO, Jorge Antonio. **Importancia de la administración y los sistemas tributarios, recaudación, control y presupuestación en las municipalidades de la república**. Facultad de Ciencias Económicas, Marzo 1980.
- NETLER, Francis. **La seguridad social y sus principios**. 2da. ed., (s.l.i.), (s.e.), 1999.
- RUIZ, María Teresa. **Racismo, algo más que discriminación**. Departamento de investigaciones D.E.I., San José, Costa Rica, Ed. Consejo, 1989.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 23^a. ed., (s.l.i.), Ed. Heliasta, 1996.
- ZIMERMANN, J. L. **Países pobres y países ricos; la brecha se ensancha**. México, Ed. Siglo XXI, Editores S.A., 1966.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441, 1947.

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

**JOSE ABRAHAM ROQUEL PUAC
ABOGADO Y NOTARIO**

CARRETERA A SAN FELIPE DE JESUS No. 5
Antigua Guatemala.
Tel. 7832-0717

Guatemala, 13 de Octubre de 2005.



Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado **BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA.**

Señor Decano:

Atendiendo a la Providencia que oportunamente se sirvió transcribirme, el día diecinueve de Septiembre de dos mil cinco, por la presente, como Revisor de Tesis, emito el dictamen referente al trabajo de tesis presentado por la Bachiller **ROSARIO ELIZABETH PINEDA SALAZAR**, denominado **"ESTUDIO JURÍDICO ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA ALDEA SANTO TOMÁS MILPAS ALTAS DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ"**

He revisado detenidamente el trabajo presentado y considero interesante desde el punto de vista profesional y académico su contenido, principalmente porque la sustentante utilizó una adecuada bibliografía y puso en práctica conocimientos directos de la hipótesis planteada en su oportunidad.

Creo oportuno manifestar que denota el trabajo una claridad de exposición sobre el término discriminación de la mujer en el ámbito laboral y sus consecuencias y específicamente en la Aldea de Santo Tomás Milpas Altas del departamento de Sacatepéquez, y de esa suerte dicho trabajo resulta novedoso, interesante y sobre todo, tendrá un significado considerable dentro de la bibliografía nacional para estudiantes de la Facultad a su digno cargo ya que considero que en el ámbito nacional se da el mismo problema, por lo que me permito recomendarla.

En virtud de lo anterior, considero que es aceptable el trabajo presentado y cumpliendo con los requisitos exigidos, por lo que recomiendo se sirva ordenar su impresión para ser discutido en el examen público de su autora, emitiendo mi dictamen favorable.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme muy Atentamente,

Lic. José Abraham Roquel Puac
REVISOR.
Col. 4177

Lic. José Abraham Roquel Puac
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diecinueve de septiembre del año dos mil cinco---

Atenidamente, pase al LIC. JOSÉ ABRAHAM ROQUEL PUAC para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante ROSARIO ELIZABETH PINEDA SALAZAR, titulado "ESTUDIO JURÍDICO ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA ALDEA SANTO TOMAS MILPAS ALTAS DEPARTAMENTO DE SACATEPEQUEZ", y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.----

~~SECRETARIA~~





Miguel Ángel Godoy Medina
 LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 ABOGADO Y NOTARIO
 Oficina profesional 3ª calle 3-09 Cobán Alta Verapaz

Cobán Alta Verapaz, 16 de septiembre de 2005

Licenciado
 Bonerge Amilcar Mejia Orellana
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala
 Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS
 JURÍDICAS Y SOCIALES

16 SEPT 2005

Señor decano:

En atención a la providencia del Decanato de fecha veinticuatro de agosto de dos mil cinco, le informo que procedí a ASESORAR el trabajo que con el título de "ESTUDIO JURÍDICO ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA ALDEA SANTO TOMAS MILPAS ALTAS DEPARTAMENTO DE SACATEPEQUEZ", que elaboro la estudiante ROSARIO ELIZABETH PINEDA SALAZAR.

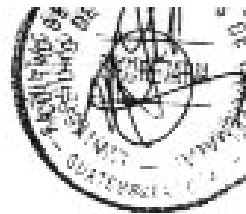
La estudiante PINEDA SALAZAR, deja plasmada su convicción investigativa. Por lo anterior OPINO que el trabajo reúne los requisitos mínimos para ser discutido en el examen público de tesis.

Aprovecho la oportunidad para hacer llegar al señor decano, las muestras de mi consideración y respeto.

Colegiado 3052

Miguel Ángel Godoy Medina
 LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 ABOGADO Y NOTARIO





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de febrero de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante **ROSARIO ELIZABETH PINEDA SALAZAR**, titulado **ESTUDIO JURÍDICO ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA ALDEA SANTO TOMÁS MILPAS ALTAS DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-


MIAE/slh

