

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

**“DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LA MUJER EN PERÍODO DE
EMBARAZO”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

SAMUEL MUÑOZ CATALÁN

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGO**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO**

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2016

The background of the document features a large, faint watermark of the official seal of the University of San Carlos of Guatemala. The seal is circular, with the Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER" inscribed around the perimeter. The central emblem depicts a shield containing a seated figure, likely a saint or scholar, flanked by two lions and two castles. Above the shield is a crown, and below it is a banner with the word "PLUS".

CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Abraham Cortez Mejía
DIRECTOR

M.A Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO

Licenciada Dora Judith López Avendaño
Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Pablo Josue Mora Tello
Mario Estuardo Sitaví Semeyá
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

M.A Juan Fernando Porres Arellano
REPRESENTANTE DE EGRESADOS



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



C.c. Control Académico
CIEPs.
UG
Archivo
Reg.0176-2016
CODIPs. 1839-2016

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

22 de agosto de 2016

Estudiante
Samuel Muñoz Catalán
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DÉCIMO QUINTO (15º) del Acta CUARENTA Y SIETE GUIÓN DOS MIL DIECISÉIS (47-2016), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 18 de agosto de 2016, que copiado literalmente dice:

“DÉCIMO QUINTO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LA MUJER EN PERÍODO DE EMBARAZO”**, de la carrera de **Licenciatura en Psicología**, realizado por:

Samuel Muñoz Catalán

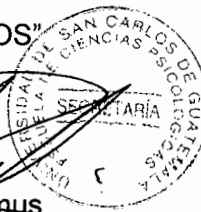
CARNÉ: 2010-15887

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Víctor Manuel Ordoñez Oliva y revisado por la Licenciada Iris Janeth Nolasco Molina. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

M.A. Myrner Estuardo Lemus
SECRETARIO

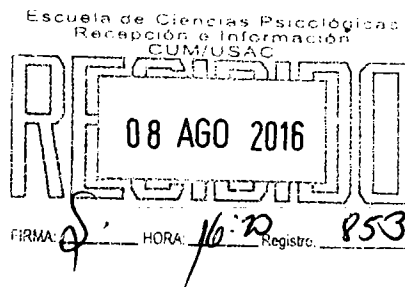


/Gaby

UG-180-2016

Guatemala 8 de agosto de 2016

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM



Señores Miembros:

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, el **estudiante SAMUEL MUÑOZ CATALÁN, carné No. 2010-15887 y Registro de Expediente de Graduación No. L.46-2015-I** ha completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación para la carrera de Licenciatura en Psicología:

- 10 créditos académicos del Área de Desarrollo Profesional
- 10 créditos académicos por Trabajo de Graduación
- 15 créditos académicos por haber aprobado examen técnico profesional privado.

Por lo antes expuesto, con base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LA MUJER EN PERÍODO DE EMBARAZO"**, mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 12 de julio del año en curso

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Atentamente,


M.A. MAYRA LUNA DE ALVAREZ
DOCENTE ENCARGADA
UNIDAD DE GRADUACIÓN



CC. Archivo

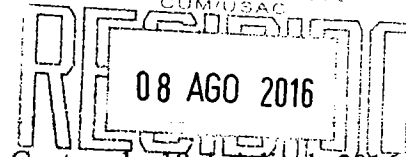
Adjunto: Dictamen de Control Académico en original, fotocopia de DPI, fotocopia de Cierre de Pensum, Constancia de Expediente Estudiantil en original, Solvencia General (copia amarilla) y Asignación 2016, Constancia original de Créditos del Programa de Desarrollo profesional, Informe final de Investigación con cartas originales. Acta 135 aprobación examen privado.

CIEPs. 38-2016

REG: 0176-2016

Escuela de Ciencias Psicológicas
Recepción e Información
CUM/USAC

INFORME FINAL



Guatemala, 18 de julio de 2016
FIRMA: *[Signature]* HORA: 18:00 Registro: 0176-016

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Iris Janeth Nolasco Molina, ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LA MUJER EN PERÍODO DE EMBARAZO

ESTUDIANTE:
Samuel Muñoz Catalán

CARNE No.
2010-15887

CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

El cual fue aprobado el 12 de julio del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 18 de julio de 2016, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

[Signature]
Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce

Coordinadora

Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.

“Mayra Gutiérrez”



c. archivo
Vlvth S.

CIEPs. 033-2016
REG. 0176-2016

Guatemala, 18 de julio de 2016

Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce
Coordinadora
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

"DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LA MUJER EN PERÍODO DE EMBARAZO".

ESTUDIANTES:
Samuel Muñoz Catalán

CARNÉ No.
2010-15887

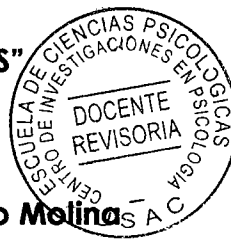
CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 12 de julio de 2016, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciada Iris Janeth Nolasco Molina
DOCENTE REVISORA





CONFEDERACION CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES DE GUATEMALA
-CGTG-

Guatemala, 20 de julio de 2014

Licenciada

Mayra Luna de Álvarez

Coordinadora de la Unidad de Graduación Profesional

Centro de Investigaciones en Psicología

-CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

Escuela de Ciencias psicológicas,

CUM

Licenciada Álvarez:

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que el estudiante: Samuel Muñoz Catalán, Carné 201015887, de quinto año de la Escuela de psicología, realizó en esta institución el proyecto de investigación con título "Discriminación Laboral hacia la Mujer en Periodo de Gestación", ejecutado en el periodo comprendido del 26 de mayo al 20 de julio del año 2014.

El estudiante en mención cumplió con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la valiosa participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo.

- Alberto Ramírez Ordóñez
Secretario General





**Asesoría Legal, Reclutamiento, Selección, Capacitación de Personal - Psicología Clínica- Psicología Industrial-
Reingeniería, Auditoría Fiscal.**

Guatemala, 12 de Agosto de 2,014

Licenciada
Mayra Luna de Álvarez
Coordinadora de Unidad de Graduación
Centro de Investigación en Psicología- CIESPs "Mayra Gutiérrez"
CUM

Estimada Licenciada Álvarez:

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de Investigación titulado "Discriminación Laboral hacia la Mujer en Período de Embarazo" realizado por el estudiante, Samuel Muñoz Catalan, carné: 201015887.

El trabajo fue realizado a partir del 26 de Mayo al 20 de Julio 2014.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular me suscribo,

Lic. Víctor Manuel Ordóñez Oliva
PSICOLOGO
COL. 4270

Atentamente
Licenciado Víctor Manuel Ordóñez Oliva
Psicólogo y orientador vocacional y laboral
Colegiado No. 4270
Asesor de Contenido

PADRINOS

Tulio Isaac Echeverría Valenzuela

Médico y Cirujano

Colegiado 12433

Lady Johana Calderón López

Abogada y Notaria

Colegiado 19803

ACTO QUE DEDICO

A:

DIOS

Por darme vida, sabiduría y discernimiento para cumplir mis sueños

MIS PADRES

Lucilo Muñoz

Norma Catalán

Por el arduo trabajo que realizan día a día y darme la mejor escuela de vida

MIS HERMANOS

Porque siempre me motivaron a seguir adelante.

MI NOVIA

Por su enorme apoyo incondicional, compañía y motivación.

MIS CUÑADOS

Por sus palabras de aliento y apoyo

MIS SOBRINOS

Por siempre contagiarme su alegría e inspirarme

TODOS LOS DOCENTES

Por compartir todos sus conocimientos y ser mis formadores académicos

Y a todas las personas que de alguna u otra forma me han apoyado y han estado presentes en mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A:

DIOS

Mi padre todopoderoso creador del cielo y de la tierra

MI REVISORA LICDA. IRIS JANETH NOLASCO MOLINA

Por su gran apoyo, tiempo y paciencia para la realización de este trabajo

MI ASESOR LIC. VICTOR MANUEL ORDOÑEZ

Por su tiempo y comprensión

LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Por brindarme todos los conocimientos y ser la fuente de mi formación académica

LA GLORIOSA, TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Casa de estudio y templo del saber

LA CONFEDERACIÓN CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES DE GUATEMALA –CGTG-

Por permitirme la oportunidad de realizar mi trabajo de campo

GUATEMALA

Con orgullo de ser guatemalteco.

ÍNDICE

Contenido	Pág.
Resumen	
Prólogo	
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO	
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Objetivos	6
1.3 Marco teórico.....	6
1.3.1 Antecedentes históricos.....	6
1.3.1.1 Antecedentes históricos en Guatemala.....	7
1.3.2 La mujer en el ámbito laboral.....	8
1.3.2.1 Situación de la mujer latinoamericana en el ámbito laboral	10
1.3.2.2 Situación de la mujer guatemalteca en el ámbito laboral	11
1.4. La discriminación	13
1.4.1 Formas de discriminación	14
1.4.1.1 Discriminación por género	16
1.4.2 Consecuencias psicológicas de la discriminación	16
1.4.3 Discriminación de la mujer	17
1.4.4 Discriminación laboral de la mujer guatemalteca.....	19
1.4.5 Tendencias laborales de la mujer en guatemala.....	21
1.5 Marco legal	22
1.5.1 Maternidad: un derecho para todas las mujeres trabajadoras	22
1.5.2 Discriminación laboral hacia la mujer en período de gestación	23
1.5.3 Leyes protectoras de la mujer en período de gestación	
en el trabajo	24
1.5.3.1 Constitución política de la república.....	24
1.5.3.2 Código de trabajo.....	25

1.5.4 Empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral.....	29
1.5.5 Concientización de los derechos de la mujer en el trabajo	30

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Enfoque y modelo de Investigación	31
2.2 Técnicas	32
2.2.1 Técnicas de muestro	32
2.2.2 Técnicas de recolección de datos	32
2.2.2.1 Observación	32
2.2.2.2 Cuestionario	32
2.2.2.3 Talleres.....	33
2.2.3 Técnicas de análisis de datos	33
2.2.3.1 Observación	33
2.2.3.2 Cuestionario	33
2.2.3.3 Talleres.....	34
2.3 Instrumentos	34
2.3.1 Guía de observación	34
2.3.2 Cuestionario	34
2.3.3 Protocolo de consentimiento informado	35
2.4 Operacionalización de objetivos.....	36

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Características del lugar y de la muestra.....	37
3.1.1 Características del lugar	37
3.1.2 Características de la muestra	37
3.2 Presentación y análisis de resultados.....	38
3.2.1 Análisis cuantitativo	38
3.2.2 Análisis general	43

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones 45

4.2 Recomendaciones 46

Bibliografía

Anexos

RESUMEN

“La discriminación laboral hacia la mujer en período de embarazo”.

Autor: Samuel Muñoz Catalán, con número de carné 201015887

El propósito de la investigación fue evidenciar un porcentaje aproximado de las mujeres que son víctimas de discriminación en los lugares de trabajo, por motivo de embarazo; de esta forma, obtener datos de las mujeres guatemaltecas que sufren de este tipo de discriminación. Las mujeres pertenecientes a la muestra trabajan en las empresas WinerS.a y KOA Modas S.A, empresas maquileras, quienes en algún momento sufrieron de discriminación y que asisten a la Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), en donde se les asiste y se les brinda apoyo a las personas que sufren todo tipo de violencia hacia sus derechos en sus lugares de trabajo. Esto hizo que los datos de la muestra fueran exactos, verídicos comprobables.

El objetivo de la investigación fue empoderar a la mujer guatemalteca que sea víctima de discriminación laboral a causa de su período de gestación, evidenciar la realidad de las mujeres que son víctimas de discriminación por razón de embarazo, reconocer cuales son los efectos psicológicos que causa la discriminación laboral en período de embarazo, concientizar y empoderar a las mujeres con hijos y en estado de gestación, de sus derechos laborales.

Para la realización de dichos objetivos y alcances se seleccionaron 40 mujeres de forma no aleatoria, de una población total de 150 mujeres comprendidas entre los 18 y 55 años que están o han estado en estado de gestación. Se realizó una entrevista no estructurada a 3 mujeres en la que se recogió información de la situación actual de la mujer guatemalteca trabajadora.

Como instrumentos se realizó inicialmente un cuestionario de 10 preguntas para recoger información específica del proyecto, posterior a eso se realizaron talleres en los que se trataron temas relacionados con la situación actual de la mujer trabajadora, discriminación laboral por embarazo y las leyes que protegen a las madres trabajadoras, promoviendo sus derechos. La participación de las mujeres a través de testimonios y vivencias enriquecieron los talleres, dando a conocer la veracidad de la situación actual.

Con ello se logró empoderar a las mujeres de la muestra, de sus derechos como madres trabajadoras dando a conocer las diferentes leyes que las protegen y se logró concientizar del daño psicológico que causa este tipo de discriminación y los efectos que puede tener para la madre ejercer la maternidad.

PRÓLOGO

La presente investigación se realizó con el propósito de conocer la situación de la “La discriminación laboral hacia la mujer en período de embarazo” ya que se observa en la vida cotidiana que existe discriminación hacia la mujer, en especial, a la madre trabajadora; es una situación que necesita inmediata atención por el incremento que presenta en el tema de las madres trabajadoras desempleadas.

La condición de la mujer guatemalteca está constituida por el conjunto de relaciones de producción, reproducción y todas las demás relaciones vitales en que están inmersas las mujeres independientemente de su voluntad y de su conciencia, por las formas en que participan en ella; por las instituciones políticas y jurídicas que las contienen y las norman; y por las concepciones del mundo que las definen y las interpretan.

El trabajo es uno de los fundamentos de la división genérica de la sociedad y la cultura, aun cuando varían la relación específica entre sexo y tipo de actividad permitida, obligada o prohibida.

Es difícil para las mujeres encontrar trabajos remunerados que satisfagan sus intereses y necesidades. En ocasiones tiene que colocarse en trabajos mal remunerados, sin oportunidad de crecimiento profesional, sin goce de sus prestaciones, aún sin las propuestas por la ley. Las áreas de mayor concentración laboral para las mujeres son: las maquiladoras, labores domésticas, comercio informal y formal, áreas de salud y educación.

En la investigación se evidencia la discriminación laboral que la mujer recibe por ser madre o por estar embarazada, ya que se encontraron casos en que las mujeres fueron obligadas a firmar contratos en donde se especificaba que al momento de embarazarse tenía que renunciar a su puesto y sin el goce de sus prestaciones, o que eran obligadas por parte de los patronos a no quedar

embarazada y negarles el derecho de la maternidad, ya que eso podría significar despido.

Esto provoca en la mujer conflictos psicosociales los que repercuten en su entorno social, emocional manifestando sentimientos encontrados: ser madre o ser una mujer trabajadora, poder desenvolverse como profesional o dedicarse de lleno al cuidado de los hijos, experimentando sentimientos de inferioridad y angustia.

Por lo tratado anteriormente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social recibe en la Inspección General del Trabajo alrededor de tres o cuatro denuncias diarias por despido a mujeres en período de gestación, incumplimiento de beneficios de la mujer embarazada establecidos por la ley, y hasta malos tratos hacia la mujer embarazada, estando esto prohibido por el Código de Trabajo. Esto a su vez provoca que el patrono hostigue a la mujer trabajadora para que renuncie y así evita otra denuncia, sufriendo ella un impacto manifestándose en depresión, angustia, frustración, afectando su relación familiar conyugal y consigo misma. En el peor de los casos, la negación al derecho de la maternidad o la reproducción para no perder el empleo.

Con esta investigación se aportó conocimientos a la muestra con la que desarrolló la investigación ya que en el ámbito guatemalteco existen pocos estudios acerca del empoderamiento de las mujeres que enfrentan conflictos psicosociales, así también aporta conocimientos a las demás ramas de la Psicología por ser un problema que abarca las dimensiones psicológicas, sociales y laborales de las mujeres que sufren de discriminación, violencia física y verbal y hasta menosprecio por parte de los encargados de contratación de personal en las empresas, logrando así los objetivos trazados para este estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1 Planteamiento del problema

La discriminación ha nacido como la falta de tolerancia hacia las demás personas por diferentes condiciones. En la historia se registran sucesos fuertes que iniciaron con la falta de tolerancia hacia un determinado tipo de personas. Con el desarrollo y evolución nacen diferentes formas de discriminación, ya no es una cuestión únicamente de género o de creencias. La revolución industrial marcó el inicio de un mercado laboral que los únicos beneficiarios eran los hombres. Más tarde hubo un rompimiento de paradigmas del mercado laboral y las mujeres comenzaron su inmersión en la industria creando espacios de trabajo que poco a poco se fueron ampliando, creando así oportunidades para muchas mujeres.

La discriminación laboral nace como consecuencia de las diferencias de roles de género. En el caso de las mujeres, por su rol de ser madres, comenzaron a ser discriminadas por la errónea creencia de que una mujer en estado de gestación es menos productiva que una que no lo está, o que representa pérdidas o gastos innecesarios para la empresa, lo que hace que no tengan las mismas oportunidades laborales.

En la actualidad Guatemala aún sigue siendo un país en donde se aplica la discriminación hacia las mujeres, en varios ámbitos de la vida cotidiana, ya que se tiene la errónea creencia de que la mujer solo debe ser ama de casa o solo debe ser madre, o simplemente tener empleos de muy bajo nivel. Este caso se da mayormente en las mujeres en periodo de gestación, quienes están próximas a tener un hijo y por lo tanto se les discrimina.

La discriminación hacia las mujeres por su estado de gestación, es un tema de suma preocupación en el sector laboral. Cada día son más las mujeres que

sufren de discriminación, en el proceso de selección de las empresas, o pierden sus trabajos por el simple hecho de estar embarazadas. Evidenciándose por medio de cuestionarios y observaciones aplicadas a una muestra de mujeres trabajadoras de maquilas en las instalaciones de la Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala; el porcentaje de mujeres que sufren discriminación en el sector laboral. Se impartieron talleres con el tema de la maternidad y el tema principal: los derechos que protegen a las mujeres en período de embarazo. Con ello se logró empoderar a la mujer de sus derechos como madres y como mujeres trabajadoras al dar respuesta a las interrogantes: ¿Conocen los encargados de recursos humanos o de contrataciones estos derechos? ¿Conocen las mujeres embarazadas sus derechos como madre trabajadora? Se logró evidenciar que las personas que contratan conocen y saben de estos derechos, pero por órdenes de los patronos, hacen caso omiso a este tipo de derechos y contratan solo personas del sexo masculino provocando una desigualdad de género.

Cuando se habla de equidad de género se habla de la lucha por una igualdad. Desde siglos atrás, las mujeres de todo el mundo han luchado por la equidad de género, al querer tener los mismos derechos que los hombres, pero sobre todo tener las mismas oportunidades laborales que ellos en cualquier sector. Cabe mencionar que las mujeres siempre han sido pieza fundamental en la sociedad, debido a la capacidad de realizar múltiples actividades como ser ama de casa, a veces ser madre y padre a la vez y de igual forma tener que sustentar a su familia, entre otras actividades. De igual forma un hombre no podría reproducirse sin la ayuda de una mujer.

1.2 Objetivos

Empoderar a la mujer guatemalteca que sea víctima de discriminación laboral a causa de su periodo de gestación y como objetivos específicos: Evidenciar la realidad de las mujeres que son víctimas de discriminación por razón de embarazo, reconocer los efectos psicológicos que causan la discriminación laboral en las mujeres en período de embarazo, concientizar y empoderar a las mujeres con hijos y en estado de gestación, de sus derechos laborales

1.3 Marco teórico

1.3.1 Antecedentes históricos

El tema de la discriminación de la mujer en todos sus ámbitos es una tema que ha existido desde los primeros seres humanos que existieron en la tierra, la mujer toma un papel de sometimiento y de obediencia hacia el hombre, haciendo de la mujer simplemente útil para la reproducción, por lo tanto, no les era permitido realizar ningún tipo de oficio o trabajo.

Desde la época prehistórica la mujer ya sufría de cierta división en lo referente al trabajo, el hombre siempre era el encargado de la caza de animales, y las mujeres únicamente se encargaban de recoger frutos. La mujeres tenían los oficios que los hombres consideraban “menos importantes” o los “más sencillos” en la vida.

En la época de auge de Grecia y Roma había surgido la democracia, pero la mujer aún permanecía bajo el control del padre, marido e incluso del hijo. Su vida era limitada a trabajos domésticos. Luego, en la Edad Media se tenía la

creencia que la mujer era un ser frágil, y débil y que no tenía la capacidad de razonar; y como siempre se ha marcado en la historia, la función principal que desempeñaba era reproductora, y permanecía bajo el dominio del padre, marido e incluso hijo.

Tiempo después, ya para la época de la Revolución Industrial la mujer era obligada a participar en conventos o si no a casarse, y al casarse, toda herencia que recibiera una mujer, tenía que ser entregada al marido. Para este entonces la mujer aún conservaba su función principal que era reproductiva.

Los siglos XIX y XX marcaron una etapa muy importante en la historia: “El derecho de la mujeres a participar en elecciones democráticas no fue reconocido hasta el siglo XX. En el siglo XIX la mayoría de las mujeres de la clase trabajadora se veían obligadas a trabajar en las fábricas durante muchas horas para poder ganar salario, normalmente más bajo que el de los hombres. En el siglo XIX surge el movimiento feminista. Su principal reivindicación era el sufragio (poder votar). Durante el siglo XX se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres”¹.

1.3.1.1 Antecedentes Históricos en Guatemala

La historia de la discriminación de la mujer guatemalteca se remonta hace 500 años atrás con la venida de los españoles, ejerciendo violencia sobre las mujeres, surgiendo así el mestizaje. Tiempo en el que la mujer no tenía acceso a educación ni a ninguna actividad política y social. Como en todo el mundo, la mujer solamente tomaba la única función de reproducción y a los quehaceres del hogar.

El movimiento feminista del siglo XIX tuvo auge en casi todos los países del mundo, la limitación y la restricción de las mujeres iba desapareciendo en todos

¹ WOLLSTONECRAFT, Mary. *Vindicación de los derechos de la mujer*. Madrid : Istmo, 2005. Pag 87-89

los ámbitos. Hacia finales del siglo XIX e inicios del siglo XX las mujeres de clases medias lucharon por la oportunidad de hacer legítima su aparición y salida al mundo, como parte igualitaria del hombre. Al principio las mujeres eran vistas como indecentes, por realizar trabajos fuera de su casa, aunque la mujer estuviera en plena capacidad para hacerlo. Poco a poco la inmersión de la mujer en el campo laboral fue creciendo, hasta que logró una igualdad de derechos tanto para hombres y para mujeres. Las mujeres ya desempeñaban funciones que eran consideradas exclusivamente para hombres.

Fue entonces, alrededor de 1948 que se establece el Código de Trabajo, en él se encuentran contenido las leyes que amparan tanto a hombres como mujeres, de igualar sus derechos y sus obligaciones y de proteger a la mujer como género engendradora, en cualquiera que sea su trabajo o función. Es así como finalmente la mujer logra una total inclusión en todos los ámbitos, y se le reconocen funciones, en las que muchas veces poseen mejor capacidad que los hombres.

Antecedentes: Se evidencia la diferencia a través de otras investigaciones que hacen énfasis en otras dimensiones sobre las que ha sido estudiada la problemática de la exclusión de la mujer: “Conflictos psicosociales en mujeres laboralmente discriminadas por su rol materno” y la investigación de la “Inmovilidad como protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactante en la legislación laboral guatemalteca” que abarcan el área psicológica, social y otros aspectos que no están rotundamente ligados al estudio de la ley.

1.3.2 La mujer en el ámbito laboral

Después de tres décadas en que la participación laboral femenina ha incrementado en América Latina, a un nivel superior al de los hombres, sus niveles de escolaridad y educación, aún enfrentan algunos obstáculos para una inclusión y permanencia de las mujeres en cuanto a la igualdad de condiciones

con respecto a las de los hombres. La reestructuración productiva y la transformación en los paradigmas tecnológicos y productivos, presentan obstáculos en la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo o y la oportunidad de desempeñar ciertas funciones y ocupaciones, desaparecen o se desvanecen. Algunos de estos obstáculos han disminuido, pero otros se han reproducido e incluso incrementado.

“En algunos países desarrollados las estadísticas de mujeres en puestos directivos alcanzan casi el 50% de la población activa, algo que se muestra como un síntoma de la evolución y el progreso del sistema productivo de esos países y que tras la incorporación de la mujer al mercado de trabajo supone además un ejemplo del buen funcionamiento de la economía”².

“La incorporación de la mujer a cargos directivos supone además del cumplimiento de la denominada igualdad de géneros, un derecho universal, también la demostración de una economía sana y evolucionada”³.

Si una mujer, como está comprobado, puede desarrollar las mismas tareas que un hombre en la empresa, también va a significar un crecimiento igualitario de las rentas de las familias. De hecho la mujer cada vez se encuentra mejor preparada personal y profesionalmente para ocuparse de estos puestos directivos.

A pesar de que la población femenina ha desempeñado puestos directivos o gerenciales, las mujeres siguen en una constante lucha para igualar el nivel de salario que reciben los hombres por las mismas funciones.

De igual forma, el hecho de que una mujer tenga acceso a puestos directivos o gerenciales, es un indicio de la evolución de las sociedades desarrolladas,

² Organización Internacional del Trabajo. *Asamblea General de Trabajo*, 2004.

³ MÉNDEZ, Jorge Andrés. Desarrollo de la Mujer en el Ámbito Laboral. [En línea] 27 de 01 de 2010. [Citado el: 30 de 03 de 2014.] <http://trabajo.excite.es/desarrollo-de-la-mujer-en-el-ambito-laboral-N10129.html>.

también comienza a serlo el hecho de que la mujer tenga la posibilidad de ganar lo mismo o incluso más que los hombres por los puestos de trabajo que realizan.

1.3.2.1 Situación de la mujer latinoamericana en el ámbito laboral

A fines de la década de los 90, las mujeres representan el 40% de la PEA urbana de América Latina⁴. Sus tasas de participación se han incrementado notablemente, así como sus tasas de ocupación. Aunque persistan fuertes diferencias en las tasas de participación de las mujeres según los niveles de ingreso de los hogares de que provienen, siendo un hecho conocido que estas son bastante inferiores entre las mujeres más pobres y con niveles más bajos de escolaridad, es en ese estrato que las tasas de participación laboral se han incrementado más acentuadamente en la última década.

Como resultado, se han reducido tanto la brecha de participación de las mujeres con respecto a los hombres, como la brecha de participación de las mujeres más pobres con respecto a las tasas promedio de participación femenina.

Por otro lado, a fines de la década del 90, persisten fuertes desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. La tasa de desempleo femenina en 1998 era 47% superior a la de los hombres. A pesar del significativo crecimiento de la tasa de ocupación de las mujeres, se incrementa la brecha de desempleo observada al inicio de la década. En los sectores de bajos ingresos, la tasa de desempleo femenino era de 19% en 1998, lo que significa que una en cada cinco mujeres pobres que deseaban y necesitaban trabajar no podía hacerlo, a pesar de estar buscando activamente un trabajo.

⁴ ABRAMO, Lais. ¿inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?. [En línea] mayo de 2004. [Citado el: 02 de 04 de 2014.] <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf>

1.3.2.2 Situación de la mujer guatemalteca en el ámbito laboral

En Guatemala, a lo largo del tiempo, la economía ha sufrido varios cambios en los que muchas personas han sido afectadas por su creciente decadencia, la cual afecta especialmente a las mujeres que, arduamente trabajan realizando tareas domésticas y además luchan por incorporarse en el mercado laboral tanto en sector formal como informal. Esto es a causa de que recibe bajos salarios o ingresos. Esto hace que la mujer se vea obligada a encaminarse en la búsqueda de un mejor empleo, y así obtener un mejor ingreso para sustentar a su familia, su hogar y situándose como sujeto importante en la economía familiar

En Guatemala hay un alto porcentaje de hogares los cuales son sustentados con ayuda de dos o más personas, esto debido a la decadencia de la economía; por lo tanto, la mujer posee una oportunidad de realización personal y nuevas posibilidades para su desarrollo. Muchas de ellas ocupan ahora, puestos tan importantes como jefaturas o gerencias o simplemente en empresas privadas.

Las áreas en donde se puede observar una máxima concentración de mujeres en el ámbito laboral, es en áreas de comercio, área de servicio y en la industria. En Guatemala, uno de los sectores en donde existe mayor concentración de mujeres, es en el sector de maquilas. En cuanto a la agricultura, la construcción o los servicios de transporte, la participación de la mujer es mínima o nula. Existe también una peculiaridad y es que la categoría de oficios domésticos

Las ramas económicas que concentran más mujeres son las de comercio, servicios y en tercer lugar la industria, especialmente las maquilas. Otro aspecto es el de los oficios domésticos, en los que muchas mujeres participan como empleadas domésticas y se convierten en objeto de muchas formas de exclusión, discriminación y hasta explotación.

Las mujeres que no han tenido la oportunidad de terminar sus estudios, o no tienen ninguna habilidad técnica, se ven obligadas a emplearse en labores en donde no reciben un salario digno. Tanto es así que se ve obligada a participar en trabajos como elaboración de comales, ventas de comida, ventas de pan o de tortillas, o trabajar largas jornadas de trabajo en las maquilas

Por otra parte, la mujer si ha logrado una inclusión en el ámbito empresarial desempeñando puestos de alta importancia y gozando de lugares de trabajo dignos. Esto ha logrado un avance en cuanto a las oportunidades económicas y sociales, dando lugar a que muchas tengan el deseo de superarse y desarrollarse integralmente, logrando así romper con todas las barreras y obstáculos para su desarrollo.

En el sector empresarial, la mujer goza de muchos beneficios y atribuciones, pero por otra parte, enfrenta otro tipo de problema mayor que es el hostigamiento y acoso por parte del hombre que se encuentra laborando dentro de la misma empresa. Esto ocurre no solamente por parte de los trabajadores, sino también de gerentes o jefes que muchas veces las obligan a hacer cosas que no desean, con el temor y bajo la amenaza de que pueden perder el trabajo.

La mujer ha logrado incluirse en otro tipo de sectores como el de servicio, en los que desempeña trabajos muy importantes, los cuales anteriormente se pensaban, eran solo para hombres. Es así como se han venido rompiendo los paradigmas y la mujer ha logrado incorporarse y dar a conocer que, sus capacidades son iguales o inclusive mejores que las de un hombre; estableciendo una oportunidad para seguir desarrollándose y ocupar cargos muy importantes como los que tiene un hombre.

En el sector industrial es donde se encuentre tal vez la más importante fuente de ingresos, y también una fuente de trabajo, en las cuales las mujeres hacen participación y generan ingresos iguales o mayores que en los demás sectores.

1.4 La discriminación

Se puede considerar a la discriminación como un tipo de violencia de carácter pasivo, y que puede llegar desde expresarse mal de una persona hasta llegar a una agresión física. El hecho de discriminar es designar un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados. Se hace diferencia de cualquier característica como lo es el color de la piel, etnia, edad, cultura, sexo, religión o ideología. “A modo de definición puede decirse que la discriminación es la acción y el efecto de discriminar, acción que significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de la otra y supone una situación en la que una persona o grupo son tratados en forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre estas categorías se encuentra la raza, la religión, el rango socioeconómico, la edad la orientación sexual, capacidades diferentes”⁵

La Organización de las Naciones Unidas toma la discriminación elaborando una definición mayormente de carácter social, tomándola como la actitud de negar a individuos o grupos una igualdad en cuanto al trato que ellos desearían disfrutar; un ejemplo es cuando se niega a los miembros de determinado grupo el derecho de integrarse en una población definida, ciudad, escuela, trabajo, país, o simplemente de conservar sus tradiciones o sus creencias religiosas. También puede ser objeto de discriminación el género, la edad, las preferencias sexuales.

Están también otro tipo de conceptos, que de alguna otra manera son conceptos contenidos en la discriminación y se debe tomar en cuenta para comprender en su totalidad el tema. Entre dichos conceptos está el estereotipo,

4 AUBETE, Alberto Esteban. El último libro sobre Discriminación. Buenos Aires : Dunken, 2013. Pág 25.

que hace referencia al conjunto de rasgos que caracterizan a un grupo. Esta caracterización está compuesta por el aspecto físico, el aspecto mental y el comportamiento. Este conjunto de rasgos se aparta de la realidad restringiéndola, mutilándola y deformándola. Esto implica una simplificación de la realidad. Otro de los conceptos que se ve sumergido en el contexto de la discriminación es el prejuicio, que se le ve como la actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a un grupo, y por pertenecer a dicho grupo, se piensa que tiene propiedades, actitudes, características, comportamientos o conductas que caracterizan al grupo.

En la discriminación se toman acciones de exclusión, que hace referencia a las acciones que se toman para echar a una persona del lugar que ocupaba, apartar o no hacer entrar, eliminar, rechazar, descartar, hacer incompatible, creer que una persona tiene pocas o ninguna capacidad para realizar algo, hablar despectivamente de una personas por tener diferentes características, hacer bromas o comentarios despectivos hacia otra persona, creer que otra persona vales menos.

1.4.1 Formas de discriminación

La discriminación puede ejercerse dependiendo de los sujetos a los que se dirige, que de esta forma los clasifica en determinados tipos de discriminación. De este modo se puede hacer distinción de un primer grupo, al que corresponden la discriminación directa y la indirecta; un segundo grupo, en el que se ubican la discriminación deliberada y la inconsciente, y en tercer lugar la discriminación individual y la grupal.

La discriminación directa hace referencia a aquella que se dirige a grupos o personas perfectamente determinados o identificados, por ejemplo, mujer, niño, discapacitado. Un claro ejemplo es cuando se dice que no se aceptan mujeres en el grupo. En este ejemplo el sujeto de la discriminación es contra la mujer, o más bien contra cualquier mujer.

La discriminación indirecta es aquella que, en caso contrario de la discriminación directa, ésta permite hacer distinción a los sujetos pasivos; es decir, no existe una característica que defina al grupo o personas a los que se dirige; sin embargo, el hecho de discriminar afecta a un grupo. Un claro ejemplo de ello podría ser cuando no se permite laborar en una empresa a una mujer que tenga hijos. Esta excepción no es dirigida específicamente a un grupo en particular, pero afecta indirectamente a la mujer con familia y trabajadora, que en muchos casos es la que se encarga de llevar el sustento a los hijos, y proveerles de estudios y de alimentación, por lo que resultan afectadas desproporcionadamente por la disposición respecto a otros grupos, incluyendo otros de mujeres. También se hace referencia a la discriminación deliberada, que como su nombre lo indica, se trata de un acto dirigido conscientemente y con la intención de causar un perjuicio en contra de un grupo o persona.

En el caso de la discriminación inconsciente, se entiende como el acto en el que se establecen normas, pero sin la intención o finalidad de causar un perjuicio o daño al aplicar dichas normas en contra del sujeto de discriminación. Se trata de clasificaciones teóricas, pero que encierran el mismo tipo de fundamento y objeto.

“La discriminación directa e indirecta entonces puede ser deliberada o inconsciente. Es más, se puede establecer que la discriminación no deliberada es un mito, y que salvo sus raras excepciones, nos encontraremos regularmente frente a casos de discriminación directa e indirecta deliberada”.⁶

Por último, está la discriminación individual y la grupal. La primera se refiere a los casos no aislados, pero sí personales, que ocurren, en donde un criterio discriminatorio afecta la situación particular de una persona.

⁶ MCLEAN, Sheila Y BURROWS, Noreen, *La Relevancia Legal del Género*: “Algunos aspectos de discriminación”, Humanities Press International, 1998, p. 1.

La segunda, es decir, la grupal, se refiere a aquellos casos en que ya se identifica que la discriminación no sólo se ejerce, en un mismo sentido, contra una persona con ciertas características, sino que esos criterios se aplican a muchas personas con esas mismas características; es decir, que se incluyen en un mismo grupo, por otros grupos, que cuentan con una posición social de poder. Uno de los claros ejemplos de grupos discriminados pueden ser: las personas de raza negra, las personas con diferentes capacidades, las mujeres, etcétera.

1.4.1.1 Discriminación por género

La discriminación es el acto de separar o formar grupos de entes a partir de un criterio o criterios determinados. “El término discriminación por género hace alusión al comportamiento negativo, a los prejuicios y estereotipos determinados que se tienen en contra de un individuo o un grupo diferente según su género”.⁷

La discriminación por género ha ido trascendiendo en donde tanto hombres como mujeres han sido afectados, por motivo de que en la sociedad actual hay roles previamente establecidos tanto para los hombres como para las mujeres y si alguna persona realiza tareas, previamente establecidas para el género opuesto, es visto como una persona desadaptada, y en el peor de los casos, sufre de discriminación. Desde este punto de vista, la discriminación por género no afecta solamente a las mujeres sino a toda la sociedad que es la que determina estas diferencias entre hombres y mujeres.

1.4.2 Consecuencias psicológicas de la discriminación

Algunas de las consecuencias psicológicas de la discriminación son que las personas sufran de algún estado de depresión por el hecho de no sentirse

⁷ MÉNDEZ, C. Y ROJAS, K. *Manifestaciones Personales, Académicas y Sociales de una Educación Sexista*. [en línea] San José: Costa Rica. [Consulta: 01/04/2014]. Disponible en <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan047693.pdf>

adaptadas o aceptadas por la sociedad, por lo tanto llegan a pensar que no son útiles ante la sociedad o no tienen la capacidad de realizar las cosas.

Las consecuencias de la discriminación en cualquier grupo es la marginación ya que cualquier persona que sea víctima de esto va tener una falso sentimiento de inferioridad ante los demás entonces se puede establecer que las consecuencias de la discriminación en cualquier grupo afectan a la persona en sí y la terminan haciendo débil en vez de fortalecerla y hacerla crecer como persona en la sociedad. Por otra parte, es importante hablar sobre los grupos más afectados por la discriminación, la discriminación a distintas razas humanas como por ejemplo a las personas de África, cuando apenas se colonizaba los afroamericanos eran vistos solamente como objetos y a veces hasta como animales que solo ayudaban a ciertas cosas y no tenían ningún tipo de derecho y estaban totalmente esclavizados.

El otro grupo que es de los más discriminados es el de la mujer ya que en algunos lugares de trabajo no es lo mismo tener a un hombre que a una mujer; siempre le dan preferencia al hombre. Por otra parte en muchos casos la mujer en la familia no tiene ningún tipo de opinión ni decisión, es vista solamente como la responsable de los roles domésticos como cocinar o cuidar a los hijos.

1.4.3 Discriminación de la mujer

“La discriminación es el trato desigual dispensado a grupos que tienen un nivel en principio igual. La discriminación lleva consigo un elemento de distinción injusta, inmotivada y arbitraria en la imposición de cargas y distribución de favores. La cuestión ardua en la discriminación social no consiste en la diferenciación como tal, sino en la validez general del canon de admisión en el grupo propio en la forma en que este se define por su elemento predominante. Que las diferenciaciones se consideran como discriminatorias o no, depende del reconocimiento o negación de tales gradaciones en una sociedad determinada. Existe, sin duda alguna, discriminación social en la sociedad que reconozca los

principios básicos de la igualdad, pero que no los lleve a la practica en su vida diaria”⁸

La diferencia en relación al sexo, no se notaba en las sociedades primitivas en las cuales existió la familia consanguínea, organizada sobre la base de la comunidad doméstica. La familia estaba unida por dos factores: la sangre y la religión. El trabajo se realizaba en colaboración de toda la familia a excepción de las funciones de maternidad y lactancia, que por naturaleza le correspondían a la mujer. La producción de alimentos para el consumo propio, la crianza de los hijos y las tareas domésticas eran de suma importancia y eran compartidas por hombres y mujeres.

Al paso del tiempo empezó, con la creciente de necesidades y empezó a debilitarse la comunidad doméstica, el intercambio de productos y el aumento de la producción eran, entre otras, tareas necesarias para poder sobrevivir. Se puede establecer que esto marcó el inicio de la discriminación, por el hecho de que el hombre se dedicó exclusivamente al comercio y la mujer a las tareas domésticas, al cuidado de los hijos y del hogar. Es entonces cuando la mujer asume esta actitud, no por incapacidad de dedicarse a otras actividades, como generalmente se ha interpretado, sino es más por su instinto natural de conservar, integrar y defender el núcleo familiar.

Las mujeres han participado en trabajos muy variados, según los lugares donde se ha desarrollado y las épocas, desde los que requieren una gran resistencia y fuerza hasta los que requieren especial habilidad y destreza manual. Las mujeres también han realizado labores como mineras, construyendo diques, transportando pesos, haciendo guerra, hilando, tejiendo y hasta tocando instrumentos musicales.

7 LAMAS, Marta, *El género*: “la construcción cultural de la diferencia sexual”, UNAM/PUEGE. México, 2000, Pág. 10.

1.4.4 Discriminación laboral de la mujer guatemalteca

“Así las cosas, la discriminación denota, distinción, exclusión o restricción basada en el sexo con el objeto de menoscabar el conocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de su igualdad con el hombre, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural, civil y en el ámbito laboral para ser contratada en igualdad de circunstancias en empleos donde no se acepta por razón de su condición de mujer, donde se le coarta la posibilidad de ser contratada; en su caso, de ser separada de su trabajo por razón de encontrarse en estado de gravidez; por contraer matrimonio, por necesidad de atender a sus hijos menores, etc.”⁹

“El trabajo es la condición básica y fundamental de toda vida humana, y lo es en tal grado que hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre”¹⁰.

Existen muchas formas de discriminación, por lo tanto muchas maneras de expresarlas. Lastimar la dignidad de una persona al agredirla verbalmente o por excluirlas, o expresarnos de forma incorrecta de su género, religión, edad, etnia, raza, capacidad, condición socioeconómica. Este acto delictivo ha afectado en mayor cantidad a la mujer por el simple hecho de serlo, o está arraigado a los pensamientos antiguos considerados como machistas, en los que se pensaba que la mujer no tenía las mismas capacidades que los hombres. Un problema de esta índole tiene más peso cuando se trata de una mujer indígena y de escasos recursos.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, discriminar significa excluir, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos

⁹ MARROQUIN, Jaime. Revista del Instituto de la Judicatura Federal.[en línea] Zeur. México DF: 3/06/2013. [consulta el 25 de marzo del 2014]. Disponible en: <http://www.slideshare.net/bibliotecaiuacj/como-hacer-una-bibliografia>

¹⁰ BARÓ MARTÍN, Ignacio. *Acción e ideología*, UCA. Editores, El Salvador, 1990, Pág. 183

raciales, religiosos, políticos y otros. Este tema ha alcanzado mayor importancia por el hecho de que se ha demostrado que tiene muchas repercusiones psicológicas en la vida de las personas que son víctimas de ello, provocando así un obstáculo mayor en su desarrollo personal.

El ingreso a un empleo constituye una parte muy significativa para la economía de las mujeres, implicando un factor de cambio en sus vidas. Una mujer trabajadora puede vivir una transformación de los roles que desempeña en la familia y en la sociedad, factor que es fundamental para un desarrollo integral en la mujer. La inclusión en el ámbito laboral constituye un favorecimiento a dicho desarrollo.

El artículo 202 de Código Penal considera como un delito el acto de discriminar, tanto así que la persona puede permanecer de uno a tres años en prisión o multas de quinientos a tres mil quetzales. En esta norma está incluida toda clase o forma de discriminación, restricción, exclusión o preferencia por razones de raza, género, etnia, idioma, religión, situación económica, enfermedad, estado civil o cualquier otro motivo que impiden o dificulten a una o varias personas el ejercicio de un derecho legalmente establecido.

Las mujeres han sido tal vez el objeto de mayor discriminación en más de alguno de todos los ámbitos en los que se ha visto discriminada. Desde temprana edad la mujer es sometida y obligada a realizar los quehaceres del hogar, haciendo distinción a las labores de la mujer y la de los varones, considerando que las mujeres realizan solamente labores femeninas y los hombres labores masculinos. En el peor de los casos, la mujer que pertenece a una clase trabajadora o de extrema pobreza es sometida a conformarse con pocas oportunidades que la vida le permite.

En el ámbito laboral es muy común que a la mujer se le discrimine por su edad y simplemente por el hecho de ser mujer, recibiendo menos sueldo a lo que recibe un hombre en el mismo puesto de trabajo. También se le juzga en el

sentido de que si un hombre es autoritario en el trabajo es un buen líder, pero si una mujer posee la misma característica es juzgada, criticada y hasta despedida.

1.4.5 Tendencias laborales de la mujer en Guatemala.

La historia ha marcado fuertemente la vida de todas las mujeres guatemaltecas. En sus inicios la mujer realizaba trabajos tan importantes como las de un hombre, y mejor aún, acompañaba al hombre en todas sus labores demostrando así que la mujer siempre ha tenido las mismas capacidades que las de un hombre.

Con el paso del tiempo y los cambios que han sufrido las culturas guatemaltecas antiguas, la mujer se ha visto obligada a cumplir con los labores del hogar y de la familia. Esto ha llevado a que se tenga un pensamiento erróneo acerca del rol de la mujer. En consecuencia nació el machismo y otro tipo de discriminación en contra de la mujer; por creer que es un ser destinado solamente a la maternidad y al cuidado del hogar, y carecer de capacidad para desempeñarse en cualquier otro oficio o trabajo que sea de agrado para la mujer, y que se desarrolle y se supere con igualdad.

Actualmente la mujer ha logrado una exitosa inclusión en el ámbito laboral. Ahora todos los grupos militares, los cuales estaban conformados solamente por hombres, ya cuentan con una población bastante grande de mujeres, que tienen las mismas, o mejores, habilidades que los hombres. Esto ha logrado romper muchos estereotipos y paradigmas que se tenían anteriormente, con respecto al rol de la mujer.

El campo en donde más se ha desarrollado la mujer es en el campo empresarial. Muchas mujeres ocupan puestos muy importantes, llevan el control y manejo de la empresa, ocupan puestos en los cuales tienen gente a su cargo, y mejor aún pueden desempeñar puestos tan importantes como la presidencia. Esto conlleva a que la mujer salga del abismo de discriminación y demuestre que

tiene derechos y puede lograr superarse. Esta inclusión ha llevado a que muchas mujeres luchen por tener una educación, luchan por el cumplimiento de sus derechos y luchan por una igualdad, que por muchos años ha sido obstaculizada con los pensamientos retrógrados y erróneos de la sociedad.

Otro campo en el que las mujeres desempeñan un papel muy importante es en el área de textiles. En las maquilas miles de mujeres trabajan por largas horas de trabajo, elaborando ropa, zapatos, cinchos, etc. Y así llevan el sustento diario a sus hogares o aportan económicamente para los gastos del hogar.

En el ámbito escolar, la mujer ha tenido una exitosa inclusión, ya que en casi todas las escuelas y colegios, la mayor cantidad de la población de maestros, son mujeres. Las mujeres desempeñan de mejor manera el rol de maestras por el instinto natural que las rige. Y con esto tienen la posibilidad de seguir estudiando y llegar a tener hasta una carrera universitaria.

Por último, otra de las tendencias laborales de la mujer, es en el área de la comida. Muchas mujeres se dedican a cocinar y a vender comida; haciendo mención de las mujeres que se dedican a la venta de tortillas, a la venta de pan y a la venta de almuerzos, desayunos o cenas. Esto no quiere decir que la mujer seguirá teniendo el único rol de cocinar los alimentos y cuidar del hogar, sino hace provecho de esa habilidad para convertirlo en un medio de desarrollo personal, o simplemente como un ingreso para su sustentabilidad.

1.5 Marco legal

1.5.1 Maternidad: un derecho para todas las mujeres trabajadoras

La maternidad es uno de los hechos de la reproducción sociocultural. La maternidad es el conjunto de hechos de reproducción biológica, social y cultural, por medio de la cual las mujeres crean, cuidan, generan y revitalizan de manera personal, directa y permanentemente durante toda la vida a los otros. La importancia de la maternidad para la mujer se debe a varias razones: la primera

razón es que es gratificante para algunas de sus necesidades más importantes. Y por otro lado, la maternidad supone el éxito en el rol tradicional y la culminación de la feminidad. “La maternidad es uno de los hechos de la reproducción socio cultural. Se sitúa en las relaciones sociales, es decir en la sociedad y el Estado (o en cualquier forma de superestructura jurídico política) y en la cultura. La reproducción y la producción forman parte del proceso global de existencia social, pero en sociedades industriales están separadas y diferenciadas y mantienen relaciones concretas y múltiples”¹¹.

1.5.2 Discriminación laboral hacia la mujer en período de gestación.

La discriminación por la situación reproductiva, independientemente de la forma que se tenga, es considerado discriminación por motivos de sexo. Las pruebas de embarazo como condición para el empleo son un ejemplo claro. También incluye una forma de discriminación, el incumplimiento de las leyes que protegen y defienden a la mujer en período de embarazo. La discriminación fundamentada en el embarazo va más allá del proceso de contratación y afecta a las vidas de las mujeres en el trabajo: descenso de categoría, traslados desventajosos y, en los peores casos, despidos de trabajadoras embarazadas y negación o limitación del permiso de maternidad y los arreglos para la lactancia.

El permiso de maternidad y los arreglos para la lactancia son dos temas importantes y legales que se deben tomar en cuenta, así como también son temas de incomodidad para muchas empresas. Es incomodidad porque muchas empresas discriminan a la mujer desde que se da el proceso de selección y reclutamiento. Muchas empresas ponen como requisito no contratar mujeres, otras empresas ignoran totalmente las leyes y otras se atreven, y establecen en las ofertas de trabajo que solo se necesitan hombres. Esta forma de

¹¹ VELASCO FONG, Lilian, *Conflicto psicosocial de la madre soltera en la ciudad de Guatemala*, [en línea] Edi Guatemala., 1980, [consulta el 27 de marzo del 2014]. Disponible en: <http://www.slideshare.net/bibliotecaiuiacj/conflicto-psicosocial-en-guatemala> .

discriminación ha existido, pero creció desde que se establecieron las leyes en el Código de Trabajo que defienden a la mujer trabajadora embarazada.

Han sido muchos los casos en los que las mujeres se niegan el derecho del embarazo o la maternidad por temor a perder su trabajo. Otras mujeres se embarazan, tienen a sus hijos y cuando regresan a trabajar, su puesto ya ha sido ocupado por otra persona, y la empresa no hace pago alguno de los que la ley tiene establecida. En el peor de los casos, muchas mujeres arriesgan su vida y la de sus bebés sometiéndose a trabajos que hacía antes con normalidad, pero con el embarazo tiene más dificultad.

La empresa, por ley, debe asegurarse que una mujer embarazada trabaje en un lugar seguro, libre de ambientes de contaminación y no someterse a trabajos pesados, ya que esto pone el peligro la vida del bebé y la de la madre. Otro factor importante es el estrés, la mujer debe trabajar ciertas horas de tiempo y luego descansar. El estrés puede tener consecuencias en la vida del bebé.

1.5.3 Leyes protectoras de la mujer en período de gestación en el trabajo.

1.5.3.1 Constitución Política de la República

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que:

Artículo 101: Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Artículo 102: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la

mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

1.5.3.2 El Código de Trabajo

El Código de Trabajo contiene la mayor parte de las leyes que promueven la igualdad, el respeto y la oportunidad laboral a las mujeres, sin importar su estado civil. Tal vez sea el reglamento que apoya mayormente esta situación estableciendo las siguientes leyes:

Artículo 151. Se prohíbe a los patronos:

- a) anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer;
- b) hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo;
- c) despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal.

En caso de que el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar;

- d) para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva; y
- e) exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

Artículo 152. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el 100 por ciento de su salario durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período:

- a) la interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono deba dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo;
- b) la mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia;

- c) si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores;
- d) los días de asueto y de descanso semanal y vacacional que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede;
- e) el pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas; y
- f) la trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de este

derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

Artículo 153. Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.¹²

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

Artículo 154. El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:

- a) cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos; y
- b) cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor,

¹² Constitución Política de la República Piedra Santa, Guatemala, 2003, Pág. 56

si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153, se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.¹³

Artículo 155. Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

1.5.4 Empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral

Alcanzar la igualdad entre los sexos y la autonomía de las mujeres es imprescindible reconocer su triple rol: cuidadoras del hogar y sus miembros, productoras de bienes para el autoconsumo o para el intercambio y gestoras comunales; a fin de producir cambios en los factores que explican las condiciones de su subordinación. Para ello es necesario que la mujer alcance el empoderamiento.

El empoderamiento en la mujer o en las mujeres “se identifica con la capacidad de incrementar la propia auto-confianza y de influir en la dirección del cambio, mediante el acceso y control de recursos materiales. El empoderamiento construye sobre las fuerzas existentes de una persona o grupo social sus capacidades para potenciarlas”¹⁴. Es un concepto esencial para la inclusión de la

¹³ Código Sustantivo de Trabajo Legis, Guatemala, 2003, Pág. 520

¹⁴ ISOLDA, G, Las metas del Milenio y la Igualdad de género: “La situación de Guatemala”, CEPAL, Chile, 2005, Pág 31.

mujer en tanto implique, hacer valer sus derechos en el trabajo y no permitir ningún tipo de discriminación o exclusión.

1.5.5 Concientización de los derechos de la mujer en el trabajo

La concientización es acto que significa hacer que una persona tome conciencia sobre determinadas circunstancias, fenómenos, o elementos, para lograr un cambio y que este cambio conlleve un cambio positivo para las personas. Es influir de manera positiva en las demás personas para tomar conciencia de alguna problemática y reaccionar ante la misma para lograr una mejora en las condiciones de vida.

La concientización de los Derechos de la mujer en el ámbito laboral es un proceso en el cual, como la palabra lo indica, se hace conciencia a las mujeres dando a conocer sus derechos que poseen como mujeres y madres trabajadoras, tanto en el área laboral como en el área social. Hacer conciencia es informar acerca de la situación que viven muchas mujeres como madres y dar a conocer las consecuencias sociales, económicas y psicológicas que conlleva el incumplimiento de los derechos que amparan a las mujeres trabajadoras en estado de gestación.

Empoderar a las mujeres no solo significa hacerles saber sus derechos como madres, implica también toma de conciencia y motivación para que las mujeres guatemaltecas, logren la igualdad de derechos y oportunidades, el respeto y el valor que se merece cada una de ellas por su rol materno dentro del ámbito laboral y que pueda desarrollarse profesionalmente en un trabajo digno.

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Enfoque y modelo de investigación

Se realizó una investigación descriptiva donde se puso en evidencia la problemática de discriminación que viven las mujeres de la muestra seleccionada. El enfoque que se le dio a la investigación fue de tipo cualitativo cuyas categorías de análisis son:

Discriminación	Discriminación: es postergar, aislar excluir del colectivo humano a un apersona o a un grupo de personas por razón de sexo, clase, etnia, edad. Es hacerla sentir que es menos que los demás
Efectos Psicológicos	Se denomina de esta forma al conjunto de reacciones psicológicas provocadas por estímulos. Los efectos pueden ser positivos o negativos según el estímulo o el problema
Empoderamiento	Se refiere a la capacidad que las personas, en situaciones de vulnerabilidad, tienen de lograr una transformación con la cual deje de ser objeto de otros y consigue ser la protagonista de su propia historia

2.2 Técnicas

2.2.1 Técnicas de muestreo

Se utilizó la técnica de muestreo no aleatorio simple. Se trabajó con una muestra seleccionada con una cantidad de 30 mujeres que asisten a la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), que han sufrido cualquier tipo de discriminación en lugares donde han laborado anteriormente o al momento del proceso de reclutamiento en empresas, en las que han querido laborar. La muestra fue de mujeres comprendidas entre las edades de 18 a 45 años de edad y se trabajó con ellas los días 6,13, 20,27 de junio del 2015 en las instalaciones de CGTG.

2.2.2 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas utilizadas en la investigación fueron utilizadas para recopilar información de las madres trabajadoras, haciendo la información verificable.

2.2.2.1 Observación

Se observó durante el primer día a las mujeres que asisten a las reuniones de la Central General de Trabajadores de Guatemala y que han sufrido algún tipo de discriminación por estar embarazadas, sus efectos psicológicos o reacciones ante dicha problemática.

2.2.2.2 Cuestionario

Cuestionario de preguntas cerradas que fueron entregados a 40 mujeres que asisten a CGTG realizado el primer día de asistencia, con una duración de 15 minutos

2.2.2.3 Talleres

Se impartieron durante tres días a una población de 40 mujeres, cada uno con una duración de 4 horas, en los que se impartieron temas de suma importancia como: La situación de la mujer guatemalteca, el derecho a ser mamá, código de trabajo y leyes que protegen a la mujer embarazada en el ámbito laboral, constitución política: leyes que protegen a la mujer trabajadora.

2.2.3 Técnicas de análisis de datos

2.2.3.1 Observación

Se realizó con el objetivo de reconocer cuales son los efectos psicológicos que causa la discriminación laboral en las mujeres en periodo de embarazo así como también del conocimiento que se tiene de las leyes que protegen a mujeres en dicho período y así establecer el punto de partida para la investigación, a partir de los conocimientos que ya se tenían y si éstos eran aplicados en los lugares de trabajo. La observación se realizó en la CGTG el sábado 6 de junio a las 10:00 horas. La categoría evaluada fue: los efectos psicológicos.

2.2.3.2 Cuestionario

El cuestionario se realizó con el fin de evidenciar la realidad de las mujeres que son víctimas de discriminación por razones de embarazo. Se le entregó a las mujeres de la muestra seleccionada. Constaba de 10 preguntas cerradas acerca de situaciones de discriminación hacia la mujer su conocimiento de leyes. Se aplicó en las instalaciones de la CGTG con una duración de 1 hora el día 6 de junio a las 11:00 horas. La categoría evaluada fue la discriminación.

2.2.3.3 Talleres

Se llevaron a cabo tres talleres con el objetivo de concientizar y empoderar a las mujeres con hijos y en estado de gestación, de sus derechos laborales. La temática que se trató fue la situación de la mujer guatemalteca, el derecho a ser mamá, código de trabajo y leyes que protegen a la mujer embarazada en el ámbito laboral, constitución política: leyes que protegen a la mujer trabajadora. Cada uno con una duración de 4 horas realizados los días 13, 20 y 27 de junio a las 10:00 horas. La categoría que se evaluó fue el empoderamiento. (Ver anexo # 3)

2.3 Instrumentos

2.3.1 Guía de observación

Durante el primer día se observaron los efectos psicológicos que pueden presentar las madres trabajadoras luego de una situación de discriminación. Se realizó una guía de observación en la que el observador constató las diferentes conductas y reacciones en las madres que han sufrido algún tipo de discriminación con el objetivo de reconocer los efectos psicológicos y las posturas adoptadas por las mujeres y la repercusión en su autoestima. Variable: efectos psicológicos. (Ver anexo # 1)

2.3.2 Cuestionario

Como instrumento se realizó un cuestionario de preguntas cerradas, las cuales tuvieron únicamente dos alternativas de respuesta si-no; con el fin de obtener datos concretos y exactos de la situación actual de la mujer embarazada en el ámbito laboral y conseguir así, resultados estadísticos que evidenciarán dicha situación.

Se le entregó a una población de 40 mujeres con el objetivo de evidenciar la situación en la que se encuentran las mujeres que son víctimas de

discriminación y evaluar si conocen de sus derechos como madres trabajadoras.

Variable: Discriminación. (Ver anexo # 2)

2.3.3 Protocolo de consentimiento informado

Se hizo entrega de un protocolo de consentimiento informado a las mujeres participantes con la finalidad de cumplir con los requerimientos básicos según la ética profesional. La entrega de dicho documento permitió garantizar la colaboración y participación de las mujeres y que ésta haya sido completamente de forma voluntaria. Variable: Empoderamiento. (Ver anexo # 4)

2.4 Operacionalización de objetivos

Debido a que no hubo hipótesis se presenta la operacionalización de objetivos:

Objetivos	Categorías o variables	Técnicas e instrumentos
Evidenciar la realidad de las mujeres que son víctimas de discriminación por razón de embarazo	Discriminación	Por medio de los cuestionarios se evidenció el porcentaje de la muestra de las mujeres que sufren de discriminación en sus lugares de trabajo por razones de embarazo.
Reconocer cuáles son los efectos psicológicos que causa la discriminación laboral en las mujeres en período de embarazo.	Efectos Psicológicos	Por medio de la observación se evidenció los efectos psicológicos que causa la discriminación laboral en la mujer embarazada.
Concientizar y empoderar a las mujeres con hijos y en estado de gestación, de sus derechos laborales.	Empoderamiento	Se realizaron talleres con el fin de lograr un empoderamiento de las mujeres a través del conocimiento de sus derechos como madres.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Características del lugar y la muestra

3.1.1 Características del lugar

El proyecto se llevó a cabo en las instalaciones de la Confederación Central de Trabajadores de Guatemala (CGTG) ubicada en la 3Av. 12-22 Zona 1 de la Ciudad. Dicha organización nació con el objetivo de ser la organización que defiende, reivindica y lucha por las justas demandas y derechos de los trabajadores y del pueblo en su conjunto; construyendo el poder social organizado de los trabajadores y trabajadoras a través de la organización, formación, capacitación y crear la conciencia crítica y política de los trabajadores y trabajadoras en todos los sectores de la sociedad guatemalteca organizada.

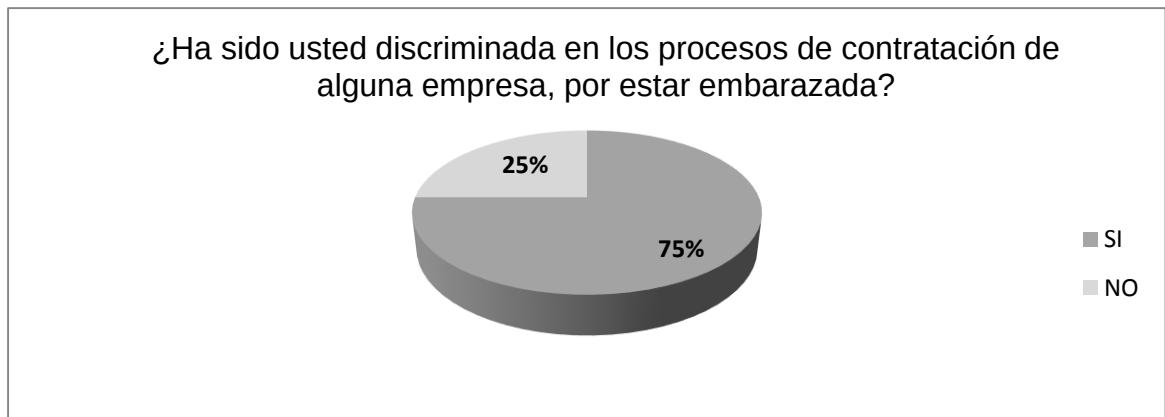
3.1.2 Características de la muestra

Se trabajó con 40 mujeres comprendidas de 25 a 60 años de edad, que han sufrido cualquier tipo de discriminación por su rol materno en lugares donde han laborado o están laborando. Compreendida por mujeres de diferentes sectores de la economía nacional, siendo: Indígenas, campesinas, de áreas marginales.

3.2 Presentación y análisis de resultados

3.2.1 Análisis cuantitativo

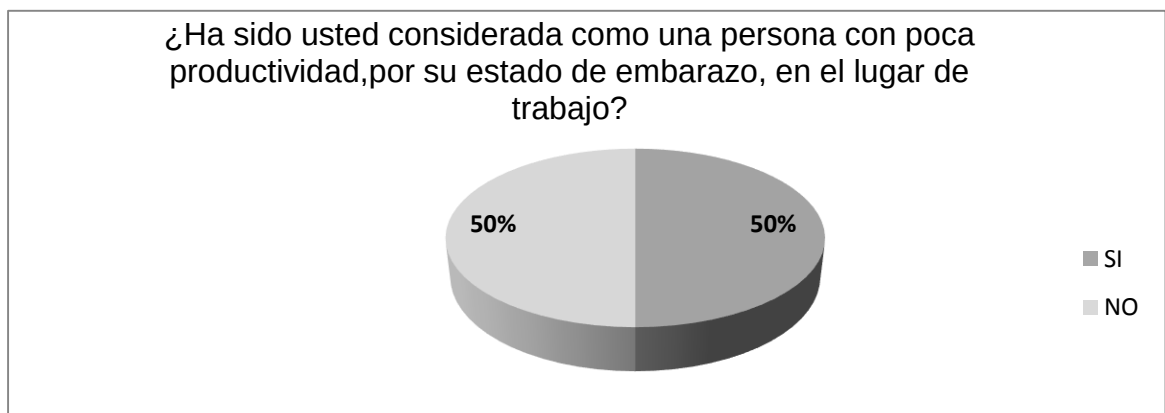
Gráfica No.1



FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra de mujeres trabajadoras que asisten a Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).

INTERPRETACIÓN: El 75% de las mujeres afirmaron que han sido discriminadas en los procesos de contratación de alguna empresa por estar embarazadas. El 25% afirmaron que no han sido discriminadas.

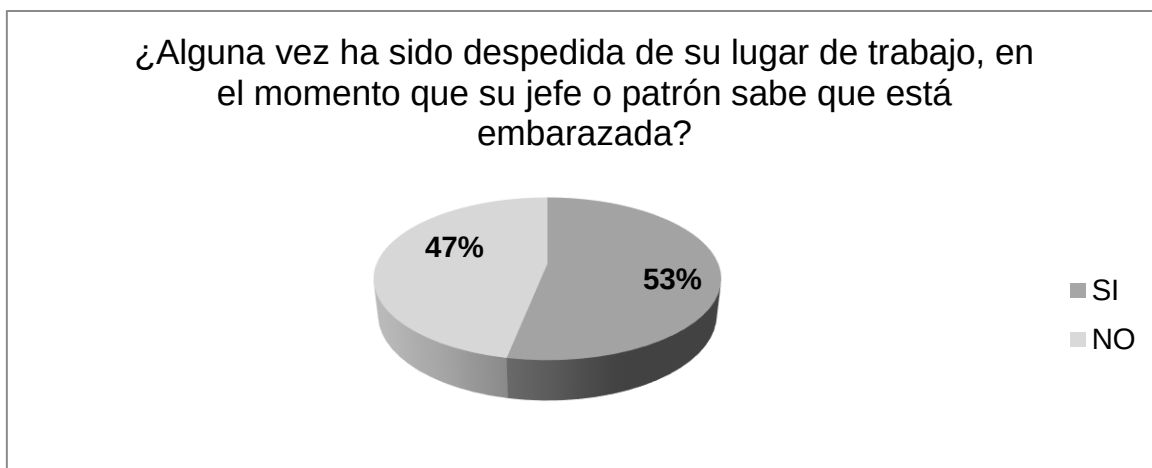
Gráfica No.2



FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra de mujeres trabajadoras que asisten a Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).

INTERPRETACIÓN: El 50% de las mujeres afirmaron que han sido consideradas como personas con poca productividad por su embarazo. El 50% afirmaron que no han sido consideradas poco productivas.

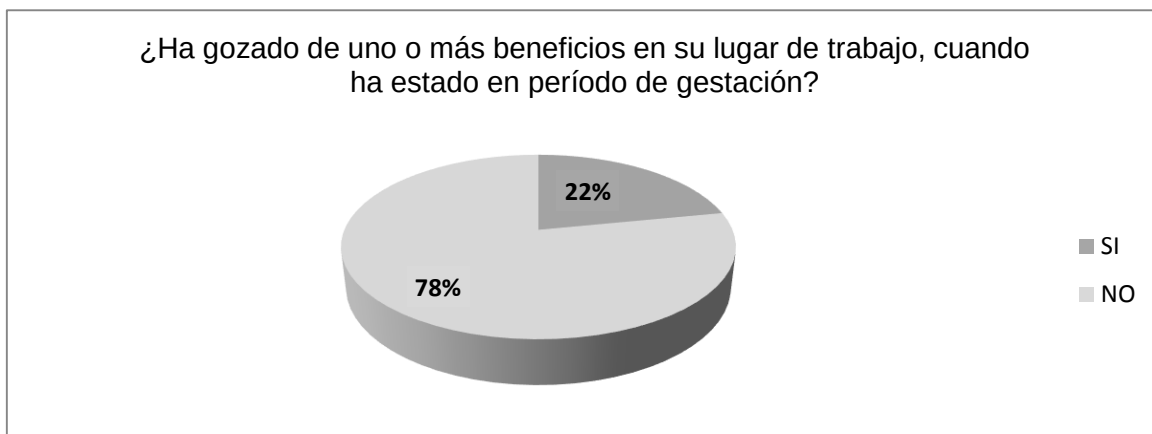
Gráfica No.3



FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra de mujeres trabajadoras que asisten a Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).

INTERPRETACIÓN: El 53% de las mujeres afirmaron que han sido despedidas de su trabajo, cuando su jefe sabe que están embarazadas. El 47% afirmaron que no han sido despedidas por esa razón.

Gráfica No.4



FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra de mujeres trabajadoras que asisten a Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).

INTERPRETACIÓN: El 22% de las mujeres afirmaron que si han gozado de uno o más beneficios en su trabajo cuando están embarazadas. El 78% negaron haber recibido beneficio alguno.

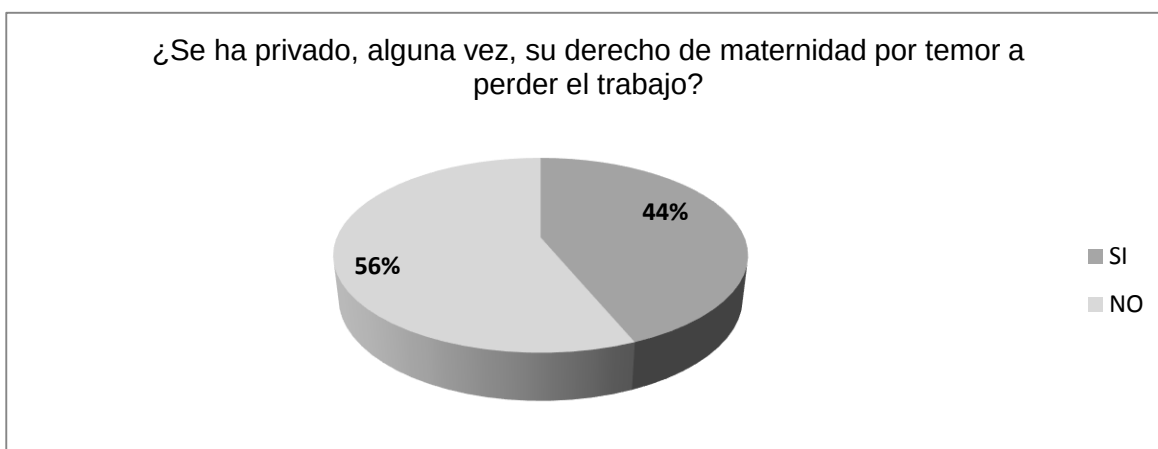
Gráfica No.5



FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra de mujeres trabajadoras que asisten a Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).

INTERPRETACIÓN: El 62% de las mujeres afirmaron que han sentido temor a ser despedidas por estar embarazadas. El 38% niega haber sentido temor a ser despedida por estar embarazada.

Gráfica No.6



FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra de mujeres trabajadoras que asisten a Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).

INTERPRETACIÓN: El 44% de las mujeres afirmaron que se han privado el derecho de maternidad por miedo a perder el trabajo. El 56% afirma que no se ha privado el derecho a ser madres por la misma razón.

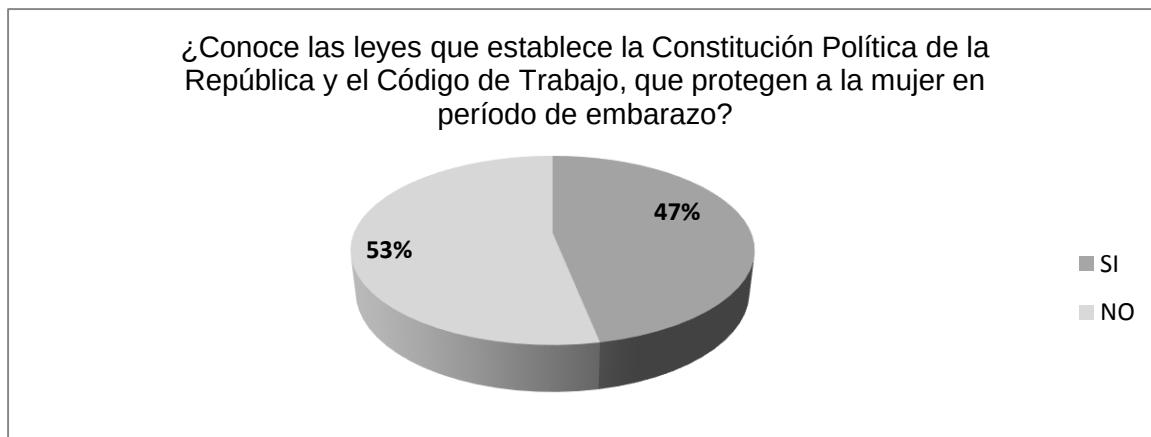
Gráfica No.7



FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra de mujeres trabajadoras que asisten a Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).

INTERPRETACIÓN: El 47% de las mujeres afirmaron que conocen sus derechos como madres trabajadoras. El 53% afirma que no conoce a profundidad sus derechos como madres trabajadoras.

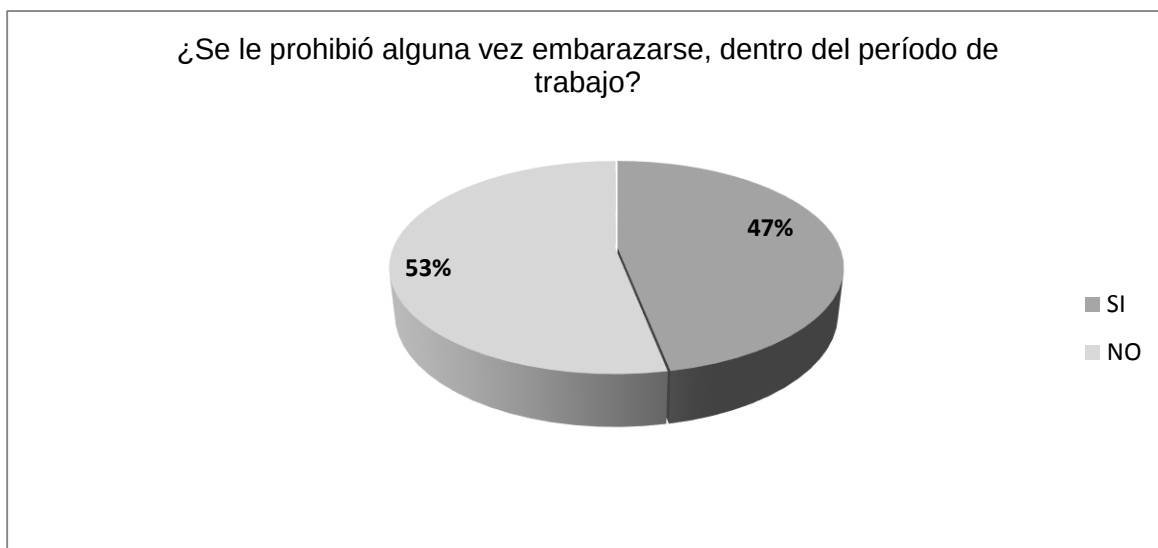
Gráfica No.8



FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra de mujeres trabajadoras que asisten a Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).

INTERPRETACIÓN: El 47% de las mujeres afirmaron que conocen las leyes que establecen la Constitución y el Código de Trabajo que protegen a la mujer. El 53% afirma que no conocen estas leyes.

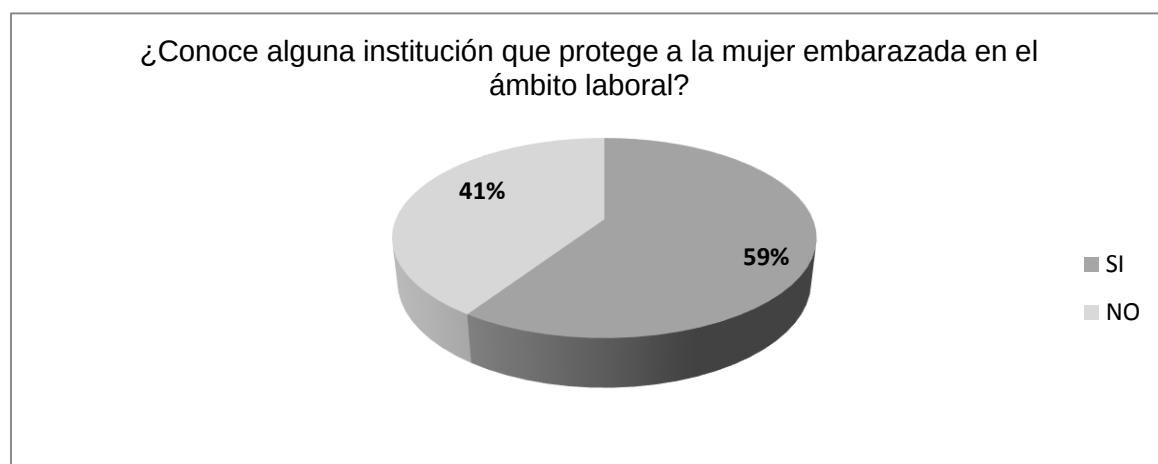
Gráfica No.9



FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra de mujeres trabajadoras que asisten a Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).

INTERPRETACIÓN: El 47% de las mujeres afirmaron que se les ha prohibido embarazarse dentro del período de trabajo. El 53% afirma que no se les ha prohibido embarazarse dentro del período de trabajo.

Gráfica No.10



FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra de mujeres trabajadoras que asisten a Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).

INTERPRETACIÓN: El 59% de las mujeres afirmaron que conocen alguna institución que protege a la mujer embarazada en el ámbito laboral. El 41% afirma que conoce ninguna de estas instituciones.

3.2.2 Análisis general

Las personas que se evaluaron establecen que la mayoría de empresas discriminan a las mujeres en estado de gestación, ya sea que labore o que solicite trabajo. Muchas mujeres sufren de discriminación laboral desde los proceso de contratación, puesto que las empresas les conviene evadir responsabilidades y costos innecesarios, ya que la mitad de las mujeres embarazadas son consideradas como poco productivas por los cuidados que requiere el embarazo.

En otros casos, existe la discriminación hacia mujeres que ya se encuentran laborando son discriminadas y hasta despedidas por su rol materno. Varias de las mujeres han sido despedidas de sus lugares de trabajo, disfrazando el despido con razones absurdas, solamente una minoría goza de los beneficios de ley en sus lugares de trabajo, y otro menor porcentaje goza de beneficios adicionales a los de la ley.

Muchas mujeres han llegado a privar su derecho de ser madres por el temor a perder el trabajo y dejar de recibir un ingreso, algunas mujeres ha renunciado a su rol materno para poder seguir trabajando y no poner en riesgo su trabajo. Las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gestación, viven con temor a ser despedidas y a perder el trabajo por esa condición. Son pocas las mujeres que pueden exigir sus derechos establecidos en la ley por su condición de ser madre y gozar de ellos.

Otro grupo de mujeres pertenece a las mujeres quienes por falta de conocimiento o alguna otra razón, son privadas de sus derechos como madres, siendo obligadas a realizar sus labores con normalidad, poniendo en riesgo la salud de su embarazo o simplemente son despedidas injustificadamente. Muchas mujeres afirman de que en alguna o varias ocasiones se le han

prohibido embarazarse dentro del periodo de trabajo y han recibido hasta amenazas por parte de los patronos

La falta de conocimientos acerca de la ley y los derechos que respaldan a cada persona, ha provocado un aumento en la tasa de discriminación laboral. Dentro de las mujeres participantes solo algunas conocían con exactitud sus derechos como madres, otras son mujeres que no tienen conocimiento de ellos por lo tanto, son mujeres con más vulnerabilidad de ser víctimas de discriminación laboral por su rol materno

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La mujer guatemalteca que se encuentra en período de gestación, ha sido víctima de discriminación y hasta violencia por parte de los patronos, jefes o encargados de las empresas donde ejercen sus labores, a causa de un desconocimiento de los derechos que poseen como madres trabajadoras. De este desconocimiento surge un interés económico y productivo por parte de las empresas, para que la mujer sea sumisa ante cualquier orden o mandato, y se prive el derecho de ejercer la maternidad libremente.

Son altos los índices de discriminación hacia las mujeres por su estado de embarazo. Dicha discriminación es evidenciada desde el momento en el que se publican las ofertas de trabajo en las cuales especifican el sexo, condiciones físicas, estado civil, etc. Por otro lado se evidencia la discriminación en los procesos de contratación y se evita contratar a mujeres que están o puedan quedar embarazadas, con el fin de evitar los gastos y beneficios que establece la ley para las madres trabajadoras, y así mantener o aumentar los niveles de productividad de las empresas.

Los efectos psicológicos que causa la discriminación hacia las madres trabajadoras puede repercutir en la vida de la madre y en la vida del hijo, estos efectos pueden ser destructivos y hacer que la mayoría de mujeres finalicen en un estado de depresión, en conjunto con otra serie de conflictos que afectan la salud mental de las madres.

La industria que tiene mayor incidencia en el abuso de los patronos hacia sus empleadas es la maquila, pues es donde se rota el mayor número de mujeres y el pago de las prestaciones no es dada como corresponde.

Existen varias entidades que velan por el cumplimiento de los derechos que establece tanto el Código de Trabajo como la Constitución Política de la República, leyes que protegen a las mujeres que son madres trabajadoras y promueven el cumplimiento de las mismas en todas las empresas guatemaltecas. En Guatemala muchas empresas evaden o violan estas leyes, sin embargo, el proceso de la promoción y el cumplimiento de estas leyes se encuentran en un proceso que se va fortaleciendo, haciendo que todas las mujeres conozcan las leyes y exijan que se cumplan.

4.2. Recomendaciones

Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Asistencia Social tenga un programa permanente de educación para las empleadas que ejercen o ejercerán el derecho a la maternidad, acerca de sus derechos laborales, que los conozcan y velen por ellos, para evitar el abuso de los patronos.

Las mujeres a través del empoderamiento de sus derechos logren disminuir el índice de discriminación, alcanzando así una igualdad en las oportunidades de empleo tanto para hombres como para mujeres. Promoviendo el desarrollo socioeconómico de las mujeres guatemaltecas.

Las organizaciones no gubernamentales que prestan distintos servicios, tales como: apoyo psicológico, asesoría legal, ayuda humanitaria a mujeres que busquen estos recursos, se promocionen para lograr mayor cobertura que permita la ayuda humanitaria hacia las mujeres.

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Oficina Nacional de la Mujer se establezca un programa permanente de sensibilización y capacitación dirigido al personal del Ministerio de Trabajo con énfasis en el personal de la Inspección General de Trabajo, para el cumplimiento del principio de la tutelaridad con especial atención de los derechos de las mujeres trabajadoras.

Que la Universidad de San Carlos de Guatemala promueva el estudio de la Psicología de Género para concientizar a los psicólogos de los daños psicológicos que puede causar la discriminación en la mujer en período de gestación y los efectos que dichos daños puedan repercutir en la vida de los niños. De igual forma, promover una concientización en la Psicología del Trabajo para que los futuros reclutadores no sean cómplices de la discriminación y velar por:

- 2 El cumplimiento de las leyes que establece la Constitución Política de la República en lo que al trabajo se refiere
- 3 Que las empresas cumplan con las leyes que establece el Código de Trabajo.
- 4 Promover la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres
- 5 Promover la participación de mujeres en el ámbito laboral y que puedan ejercer libremente el derecho a la maternidad.

BIBLIOGRAFÍA

MELO MORENO, Vladimir, et al. Identidades 10. Primera edición. Primera reimpresión. Colombia: Norma, 2005. 221 p. ISBN 958-04-7330-7

PIÑA OSORIO, Juan Manuel. Aceptación, Estigma y discriminación: “estudiantes normalistas ante sectores vulnerables”. Primera edición. España: Díaz de Santos, 2011. 78 p. ISBN 978-84-9969-594-5

BIRGIN, Haydeé, et al. Ley, Mercado, y Discriminación: “El Género del Trabajo”. Primera Edición. Argentina: Biblos, 2000. 87 p. ISBN 950-786-261-7.

CURTIS GLADE, B, et al. Su embarazo semana a semana. Tercera Edición. Estados Unidos: Da Capo, 2013. 125 p. ISBN 978-0-7382-1678

SUNDERLAND, Judith. Del Hogar a la fábrica: “Discriminación sexual en la fuerza laboral guatemalteca”. Nueva York: Human Right Watch, 2002. 55 p. ISBN 1-56432-271-8

WAYNE MONDY, R. Administración de Recursos Humanos. Novena Edición. México: Pearson Educación, 2005. 235 p. ISBN 970-26-0641-1

WOLLSTONECRAFT, Mary. Vindicación de los derechos de la mujer. Madrid : Istmo, 2005. 185 p. ISBN 84-7090-464-7.

AUBETE, Alberto Esteban. El último libro sobre Discriminación. Buenos Aires : Dunken, 2013. 154 p. ISBN 978-987-02-6897-0

MCLEAN, Sheila Y BURROWS, Noreen, La Relevancia Legal del Género: “Algunos aspectos de discriminación”, Humanities Press International, 1998, p. 1. 224 p. ISBN 987-687-345-6

MÉNDEZ, C. Y ROJAS, K. Manifestaciones Personales, Académicas y Sociales de una Educación Sexista. [En línea] San José: Costa Rica. [Consulta: 01/04/2014]. Disponible en <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan047693.pdf>

MÉNDEZ, Jorge Andrés. Desarrollo de la Mujer en el Ámbito Laboral. [En línea] 27 de 01 de 2010. [Citado el: 30 de 03 de 2014.] <http://trabajo.excite.es/desarrollo-de-la-mujer-en-el-ambito-laboral-N10129.html>.

LAMAS, Marta, *El género*: “la construcción cultural de la diferencia sexual”, UNAM/PUEGE. México, 2000, 62 p. ISBN 968-842-572-9

MARROQUIN, Jaime. Revista del Instituto de la Judicatura Federal.[en línea] Zeur. México DF: 3/06/2013. [Consulta el 25 de marzo del 2014]. Disponible en: <http://www.slideshare.net/bibliotecaiuacj/como-hacer-una-bibliografia>

BARÓ MARTÍN, Ignacio. *Acción e ideología*, UCA. Editores, El Salvador, 1990, 215 p. ISBN 848-405-051-3

VELASCO FONG, Lilian, *Conflicto psicosocial de la madre soltera en la ciudad de Guatemala*, [en línea] Edi Guatemala, 1980, [consulta el 27 de marzo del 2014]. Disponible en: <http://www.slideshare.net/bibliotecaiuacj/como-hacer-una-bibliografia>.

ANEXO #1



Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro universitario Metropolitano –CUM—
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs—“Mayra Gutiérrez

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Discriminación laboral hacia la mujer en Período de Gestación

Objetivo: Evidenciar la realidad de las mujeres que son víctimas de discriminación por razón de embarazo en sus lugares de trabajo

Datos Generales: _____

Área a Observar: _____

Nombre del Observador: _____

Observaciones:

(f) Observador: _____

ANEXO #2



Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro universitario Metropolitano –CUM—
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs—“Mayra Gutiérrez

No. _____

CUESTIONARIO

Discriminación laboral hacia la mujer en Período de Gestación

Edad _____

Estado Civil _____

Instrucciones: Marque con una X dentro del cuadro la respuesta a cada pregunta.

1. ¿Ha sido usted discriminada en los procesos de contratación de alguna empresa, por estar embarazada?
SI ☐ NO ☐
2. ¿Ha sido usted considerada como una persona con poca productividad, por su estado de embarazo, en el lugar de trabajo?
SI ☐ NO ☐
3. ¿Alguna vez ha sido despedida de su lugar de trabajo, en el momento en que su jefe o patrón sabe que está embarazada?
SI ☐ NO ☐
4. ¿Ha gozado de uno o más beneficios en su lugar de trabajo, cuando ha estado en período de gestación?
SI ☐ NO ☐
5. ¿Ha sentido alguna vez temor de ser despedida por estar embarazada?
SI ☐ NO ☐
6. ¿Se ha privado, alguna vez, su derecho de maternidad por temor a perder el trabajo?
SI ☐ NO ☐
7. ¿Conoce a profundidad sus derechos como madre trabajadora?
SI ☐ NO ☐

8. ¿Conoce las leyes que establece la Constitución de la República y el Código de Trabajo, que protegen a la mujer en período de embarazo?

SI ☐ NO ☐

9. ¿Se le prohibió alguna vez embarazarse, dentro del período de trabajo?

SI ☐ NO ☐

10. ¿Conoce alguna institución que protege a la mujer embarazada en el ámbito laboral?

SI ☐ NO ☐

15

ANEXO #3

PLANIFICACIÓN TALLERES

DÍA	ACTIVIDAD	TIEMPO	LUGAR	INSTRUMENTOS
Sábado 2	Se hará una exposición con el tema “La situación de la mujer guatemalteca” haciendo énfasis en el ámbito laboral	2 horas	Instalaciones de CGTG	Material didáctico y/o presentaciones digitales
Sábado 2	Se hará una exposición del tema “El derecho a ser mamá” en donde se abarcarán temas de la maternidad, el período de embarazo y se realizarán algunas actividades recreativas.	2 horas	Instalaciones de CGTG	Material didáctico y/o presentaciones digitales
Sábado 3	Se hará una exposición con el tema “Código de Trabajo: Leyes que protegen a la mujer embarazada en el ámbito laboral”	4 horas	Instalaciones de CGTG	Material didáctico y/o presentaciones digitales
Sábado 4	Se hará una exposición con el tema “Constitución Política: Leyes que protegen a la mujer trabajadora”	4 horas	Instalaciones de CGTG	Material didáctico y/o presentaciones digitales

ANEXO # 4



Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario Metropolitano –CUM—
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs—Mayra Gutiérrez

Protocolo de Consentimiento Informado

“La discriminación laboral hacia la mujer en período de embarazo”

Le estamos pidiendo que participe en un estudio. Usted no tiene que participar en el estudio. Si dice que sí, puede dejar de participar en el estudio en cualquier momento. Por favor tome todo el tiempo que necesite para decidir.

- **¿Para qué se firma este documento?** Lo firma para poder participar en el estudio.
- **¿Por qué se está haciendo este estudio de investigación?** Estoy realizando este estudio porque quiero saber cuáles son los efectos psicológicos que se desencadenan a causa de la discriminación laboral por apariencia estado de embarazo. Este estudio nos ayudará a aprender más sobre la discriminación laboral. Le estoy pidiendo a personas como usted, quienes en su momento han sido discriminadas o privada de sus derechos en distintas empresas del país a que me ayuden.
- **¿Cuánto tiempo tomará el estudio?** El estudio tomará alrededor de 30 minutos de su tiempo.
- **¿Qué pasa si digo “no quiero participar en el estudio?”** No ocurrirá nada, usted está en todo su derecho de decidir no participar.
- **¿Qué pasa si digo que sí, pero cambio de opinión más tarde?** Usted puede dejar de participar en el estudio en cualquier momento. Le estamos pidiendo que participe en un estudio. Usted no tiene que participar en el estudio. Si dice que sí, puede dejar de participar en el estudio en cualquier momento. Por favor tome todo el tiempo que necesite para decidir.
- **¿Quién verá mis respuestas?** Las únicas personas autorizadas para ver sus respuestas son las que trabajan en el estudio. En el informe serán colocadas únicamente en forma estadística y/o descriptiva, no se incluirán nombres ni ningún dato personal. Sus respuestas y una copia firmada de este documento se mantendrán bajo resguardo.
- **¿Me costará algo participar en el estudio?** No.
- **Participar en el estudio, ¿me ayudará de alguna manera?** Participar en este estudio no le ayudará, de manera directa, pero podría ayudar a profesionales graduados, profesionales en formación y personas que hacen uso del servicio psicológico en el futuro.
- **Participar en este estudio, ¿podría ser malo para mí, de alguna manera?** No, haremos todo lo posible para mantener su privacidad.
- **¿Qué debo hacer si quiero participar en el estudio?** Tiene que firmar este documento. Le entregaremos una copia.

- Al firmar este documento está diciendo que: Está de acuerdo con participar en el estudio. Le hemos explicado la información que contiene este documento y hemos contestado todas sus preguntas. Usted sabe que: No tiene que contestar preguntas que no quiera contestar. En cualquier momento, puede dejar de contestar nuestras preguntas y no le pasará nada a usted.

Fecha:/...../.....

Firma:

ANEXO # 5

GLOSARIO

Acceso a recursos y oportunidades

Se refiere a que las personas cuenten con los recursos (naturales, económicos, políticos, sociales, etc.) necesarios para su trabajo y con el control para poder utilizarlos de acuerdo a sus necesidades prácticas y estratégicas.

Ámbito Privado

Espacio y acciones vinculadas a la familia y lo doméstico. En este ámbito las mujeres tienen un papel protagónico que no es valorado por la sociedad.

Ámbito Público

Espacio y acciones relacionados con la producción y la política, donde se definen las estructuras económico-sociales de las sociedades y constituyen el espacio tradicionalmente masculino.

Autoestima

Es el valor y el reconocimiento que tenemos de nosotras mismas y que han sido formados por las ideas y relaciones con otras personas. Generalmente nuestra autoestima está basada en lo que otros piensan de nosotras, y no en nuestras capacidades verdaderas, por eso es importante reconocer y valorar nuestras propias capacidades para tener una buena autoestima.

Condición de la mujer

Factores y mecanismos sociales, económicos y culturales que mantienen a la mujer en una situación desventajosa y subordinada en relación con el hombre.

La forma que se expresa esta subordinación varía según el contexto histórico y cultural.

Derechos reproductivos

Derecho a decidir sobre su vida reproductiva de manera libre e informada y ejercer el control voluntario y seguro de su fertilidad, libres de discriminación, coerción y/o violencia, así como el derecho a disfrutar de los niveles más altos de salud sexual y reproductiva.

Discriminación

Es postergar, aislar, excluir del colectivo humano a una persona o a un grupo de personas por razón de sexo, clase, etnia, edad. Es hacerla sentir que es de menos que los demás.

Equidad

Justicia. Dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad) es el reconocimiento de la adversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.

Embarazo

Es el período que transcurre entre la implantación del cigoto en el útero, el momento del parto en cuanto a los significativos cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer encaminados a proteger, nutrir y permitir el desarrollo del feto, como la interrupción de los ciclos menstruales, o el aumento del tamaño de las mamas para preparar la lactancia. El término gestación hace referencia a los procesos fisiológicos de crecimiento y desarrollo del feto en el interior del útero materno. En teoría, la gestación es del feto y el embarazo es de la mujer, aunque en la práctica muchas personas utilizan ambos términos como sinónimos.

Empoderamiento

Se refiere a la capacidad que las personas, en situaciones de vulnerabilidad, tienen de lograr una transformación con la cual deje de ser objeto de otros y consigue ser la protagonista de su propia historia. Es por medio del cambio de mentalidades colectivas y de la capacidad que las personas pueden lograr al facultarse al ir en busca del cambio. Es así como el sujeto consigue sus aspiraciones de desarrollo, bienestar y cumplimiento de derechos y libertades con las que cuenta todo ser humano.

Género

Se utiliza para explicar las relaciones de desigualdad y poder que los hombres han practicado sobre las mujeres. Las sociedades definen lo que significa ser hombre y mujer, estableciendo funciones o roles, actividades, formas de comportamiento y normas diferentes para cada uno. Sin embargo, estas diferencias se transforman en desigualdad e injusticia, cuando al hombre se le da más valor y privilegios.

Invisibilización de la mujer

Desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales. Un ejemplo claro de esto es el concepto que la sociedad tiene de los oficios domésticos o del cuidado de los animales.

Igualdad de oportunidades

Este es un término que se designa cuando se habla de la situación actual de las oportunidades laborales de hombres y mujeres. La igualdad de oportunidades implica que tanto hombres como mujeres gozan de los derechos y de las

obligaciones como ciudadanos y ambos tienen derecho al trabajo y que éste sea remunerado.

Maternidad

Maternidad significa estado o cualidad de Madre. La maternidad comienza a desarrollarse mediante la educación que los niños recibe en su familia. Particularmente la relación que tiene con su madre influye significativamente en la formación de esta cualidad.

Paradigma

Un paradigma es el resultado de los usos, y costumbres, de creencias establecidas de verdades a medias; un paradigma es ley, hasta que es desbancado por otro nuevo. El Paradigma vigente llega a determinar nuestra percepción de la realidad, no existe una percepción neutra, objetiva, verdadera, de los fenómenos sino que la percepción se ve teñida, enmarcada, tamizada por el paradigma en turno que nos controla y dirige. Se establece como verdad inmutable y la evolución se estanca.

Participación

Está basada en la idea de que una persona es parte de algo y por lo tanto juega un papel dentro del proceso que está viviendo. La verdadera participación implica una distribución equitativa de oportunidades y responsabilidades entre las personas involucradas.

Patriarcado

Orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre.

Poder

Es la relación de dominio, control y abuso entre las personas. Los hombres lo utilizan para someter a las mujeres y excluirlas de la vida social y política.

Reivindicar

Recuperación de lo propio, luego del despojo; restitución del dominio.

Rol

Papel, función o representación que juega una persona dentro de las sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

Salud

Estado de equilibrio dinámico entre al organismo y su ambiente, que mantiene la integridad estructural y funcional del organismo dentro de límites normales que corresponden a una forma específica de vida y a la fase particular de su ciclo de vida. Estado general de bienestar físico, mental y social de las personas y no una mera ausencia de enfermedad o dolencia.

Sexualidad

Conjunto de experiencias humanas atribuidas al sexo y definidas por éste. La cultura, las normas, las ideas sociales y los valores que prevalecen en diferentes comunidades, marcan la sexualidad, que incluye al erotismo pero no lo agota.

Teoría de Género

Utiliza la diferencia entre sexo y género como herramienta de análisis central. Busca recoger la diversidad en los modos en que se presentan las relaciones de género en distintas sociedades y al interior de una misma sociedad. A la vez, da cuenta de la identidad genérica tanto de los hombres como de mujer

Trabajo productivo

El que tiene de valor de cambio; que genera ingresos, tanto bajo la forma de salario como a través de una actividad comercial por cuenta propia.

Trabajo reproductivo

Tareas necesarias para garantizar el bienestar y la sobrevivencia de las personas que componen el hogar.