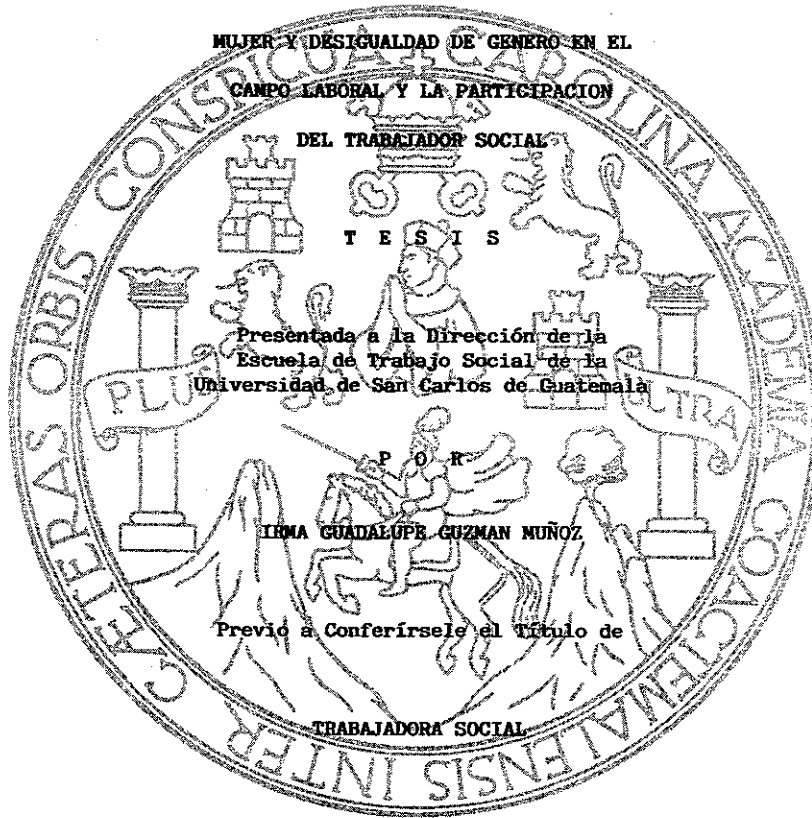


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



Guatemala, Marzo de 1997

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

R  
15  
T(1057)  
C.2

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR:** Dr. Jafeth Ernesto Cabrera Franco  
Dr. Otto Manuel España Mazariegos

**AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**DIRECTORA:** Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida  
**SECRETARIO:** Ing. Hernán Cortés Urioste

**CONSEJO ACADEMICO  
REPRESENTANTES DOCENTES**

Licenciada	Carmen Mejía
Licenciada	Aída Ofelia Pérez Duque
Licenciada	Carolina de la Rosa de Martínez
Licenciada	Amparo Meléndez López
Licenciada	Blanca Mercedes Aroche

**CONSEJO ACADEMICO  
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES**

Maestra Educación Primaria	Edelmira Mendoza Pinelo
Maestra Educación Primaria	Margarita de Jesús García
Maestra Educación para el Hogar	Claudia Lorena Alfaro
Bachiller en Ciencias y Letras	Sara O. Franco Tejada
Maestra Educación Primaria	Lilián Noemí Lucas V.
Secretaria Comercial	Rosa Elena Barillas C.

**TRIBUNAL EXAMINADOR**

<b>Directora:</b>	Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida
<b>Secretario:</b>	Ing. Hernán Cortés Urioste
<b>Asesor:</b>	Lic. Roberto Alfonso Solís De León
<b>Revisor:</b>	Licda. Elizabeth Florián
<b>Coordinadora del Area de Formación Profesional Específica:</b>	Licda. Elsa Arenales de Franco



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
 Edificio S-1, 2o. Nivel  
 Ciudad Universitaria, Zona 12  
 Tel. 4760790-4 y 4760983-86-88 Ext. 288-289  
 Directos 4769590 y 4769602 Fax. 4769590

Guatemala,  
 abril 11 de 1,997

DICTAMEN 004/97-I

Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida  
 Directora  
 Escuela de Trabajo Social  
Edificio

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
 ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
 RECORRIDO  
 11 ABR 1997  
 28:30 COM

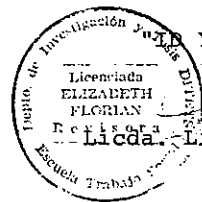
Señora Directora:

Atentamente me dirijo a usted con el propósito de informarle que he finalizado el proceso de revisión asignado sobre la tesis: **MUJER Y DESIGUALDAD DE GENERO EN EL CAMPO LABORAL Y LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL**, elaborada por la estudiante: **Irma Guadalupe Guzmán Muñoz**.

Durante el proceso de revisión se hicieron las correcciones necesarias a fin de darle consistencia en aspectos técnicos y metodológicos al objeto de estudio, lo cual permitió darle validez, claridad y precisión a dicho trabajo.

En virtud de lo anterior y por considerar que este informe ha cumplido con los requisitos exigidos, me permito emitir Dictamen Favorable y lo curso a esa Dirección para que prosiga con los trámites siguientes.

Atentamente,



"ENSEÑAR Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciada  
 ELIZABETH  
 FLORIAN

Revisora  
 Licda. Lidia Elizabeth Florián  
 Revisora

LEF/mcd.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
Edificio 9-1. 2o. Nivel  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Tel. 4760790-3 y 4760985-86-88 Ext. 288-289  
Directos 4769390 y 4769602 Fax. 4769390

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA.-----

En vista de los dictámenes favorables que anteceden del Licenciado Roberto Alfonso Solís y Licenciada Lidia Elizabeth Florián, en calidad de Asesor y Revisor respectivamente, esta Dirección autoriza la impresión de la tesis "MUJER Y DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL CAMPO LABORAL Y LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL", presentada por la señorita Irma Guadalupe Guzmán Muñoz, previo a conferírsele el título de Trabajadora Social, una vez haya sustentado el examen respectivo.

En la ciudad de Guatemala, a los catorce días del mes de abril de mil novecientos noventa y siete.



"ID. Y ENSEÑAD A TODOS"

  
Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida  
Directora

GRMM/cdm  
c.c.: archivo



DEDICATORIA

A: DIOS fuente del saber.

A: MIS PADRES  
Heriberto Guzmán Ruíz  
Bernarda Muñoz de Guzmán (QED)  
Por su apoyo incondicional.

A: MI HIJA  
María del Rosario Guzmán  
Con amor y estímulo a su superación personal.

A: La mujer guatemalteca  
Como un incentivo a la conquista de sus  
derechos en el papel de mujer, madre y  
trabajadora dentro de la sociedad guatemalteca.

AGRADECIMIENTO

A: Licda. Elizabeth Florián  
Por su acertada asesoría en la construcción del presente trabajo.

"Artículo 11. Los Autores serán responsables de las opiniones y criterios expresados en sus Obras".  
Reglamento del Consejo Editorial de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

# I N D I C E

	Pág.No.
INTRODUCCION	i
CAPITULO 1. MARCO TEORICO	01
1.1 Conceptos y Definiciones	01
1.1.1 Mujer	01
1.1.2 Sexo	02
1.1.3 Género	02
1.1.4 Identidad	04
1.1.5 Objetividad	05
1.1.6 Subjetividad	05
1.1.7 Sociedad	06
1.1.8 Estructura Social	06
1.2 Esbozo Histórico de la Aplicación de la Teoría de Género en el Análisis de la Problemática de la Mujer	07
1.3 ¿Qué es el Trabajador Social?	10
1.3.1 Funciones que Desempeña dentro del Hospital de Gineco-Obstetricia del IGSS	11
1.3.2 ¿Cómo maneja el Trabajador Social los Problemas Reportados por las Madres Trabajadoras en el Hospital de Gineco-Obstetricia del IGSS?	12
1.3.3 Participación del Trabajador Social en el Problema Laboral de la Madre Afiliada que asiste al Programa de Maternidad del Seguro Social en el Hospital de Gineco-Obstetricia.	13
CAPITULO 2. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DEL TRABAJO DE CAMPO	15
2.1 Opinión de Afiliadas Investigadas	17
2.1 Opinión de Trabajadores Sociales	34

## I N D I C E

	Pag. No.
CAPITULO 3. PROBLEMATICA DE LA MUJER TRABAJADORA EN EL CAMPO LABORAL, MADRES AFILIADAS QUE ASISTEN AL HOSPITAL DE GINECOOBSTETRICIA DEL I.G.S.S. Y LA INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL ANTE LA PROBLEMATICA.	43
3.1 Breve caracterización de la problemática de la Mujer en el Campo Laboral	43
3.1.1 Marco Legal para la Mujer Trabajadora	44
3.1.2 Factores que ha Determinado la Desigualdad de Género en la Sociedad Guatemalteca	47
3.1.3 Impactos que ha Causado la Desigualdad de Género en la Sociedad Guatemalteca	49
3.1.4 Mecanismos Utilizados para la Solución del Problema	51
3.1.5 Problemática que Presenta la Mujer Trabajadora Protegida por el Programa de Maternidad del Seguro Social	52
3.1.6 ¿Cuál debe ser la Participación del Trabajador Social ante la Problemática de Desigualdad de Género que presenta la Madre Trabajadora Investigada?	53
CAPITULO 4. PROPUESTA DE CAPACITACION A TRABAJADORES SOCIALES DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL -IGSS- SOBRE TEORIA DE GENERO	56
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
BIBLIOGRAFIA	



## INTRODUCCION

La mujer siempre ha sido y será uno de los ejes importantes para el desarrollo de nuestro país, y como es sabido por todos; en las diferentes etapas de la historia de la sociedad ha sido marginada, maltratada y abusada ante la subordinación del hombre; como producto del factor socio-cultural que ha marcado la desigualdad de género en todos los ámbitos; por lo que se consideró importante la realización del presente trabajo. **"MUJER Y DESIGUALDAD DE GENERO EN EL CAMPO LABORAL Y LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL"**.

En virtud de que en los últimos años la mujer juega y se le ha venido reconociendo su papel determinante en el proceso productivo del país; dicho estudio proporciona los elementos teóricos a estudiantes y profesionales de Trabajo Social, sobre lo qué es, la teoría de desigualdad de género, su proceso histórico en la sociedad guatemalteca los factores que lo han producido, así como los mecanismos utilizados para mejorar el mismo.

Para el desarrollo de esta investigación se propuso como objetivo central, conocer, analizar y establecer el grado de importancia de la mujer y la desigualdad de género en el campo laboral y la problemática que ésta presenta; asimismo, otro de los elementos importantes de la investigación la constituyen las hipótesis planteadas, estableciéndose que la falta de elementos teóricos y el desconocimiento sobre la teoría de desigualdad de género, limita el proceso formativo y el desarrollo científico, tanto de la profesión de

**Trabajo Social** como de la población en general.

El método utilizado fue el científico en sus fases de investigación, sistematización y exposición. En la fase de investigación se recopilaron los datos teóricos y de campo, lo que permitió obtener la información necesaria para este estudio, para lo cual fueron utilizadas las técnicas de la observación, visita a la institución objeto de estudio; entrevistas, encuesta y técnica de investigación documental.

A través de estas técnicas, se obtuvo los datos necesarios que permitieron conocer la problemática laboral de la mujer, así como diferentes aspectos sobre la Teoría que explica la desigualdad entre hombres y mujeres y la participación que ha tenido el Trabajador Social dentro del contexto de este problema. Además, se pudo recabar datos bibliográficos de lo que es el tema de investigación, con lo cual se elaboró el Marco Teórico de este estudio.

Los instrumentos que se utilizaron fueron: cuaderno de campo, diseño de investigación para el estudio efectuado; textos, libros, revistas y folletos, para recabar la información teórica; y, las boletas elaboradas con preguntas, las cuales fueron respondidas por madres trabajadoras que asisten al Programa de Maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y se elaboró una guía de entrevista dirigida a Trabajadoras Sociales que laboran en el hospital.

En la fase de sistematización se ordenaron, tabularon, analizaron e interpretaron los datos obtenidos en la investigación. Y en la fase de exposición se constituye la elaboración del informe final.

Para una mejor interpretación de la comprobación de hipótesis, se detallan éstas a continuación:

1. La problemática de desigualdad de género en el campo laboral que presenta la madre trabajadora, afiliada al Programa de Maternidad del Seguro Social, es consecuencia de la inaplicabilidad de las leyes laborales en el país.
2. La falta de conocimiento del rol que debe desempeñar el Trabajador Social, sobre los problemas de género en el campo laboral, no ha permitido que éste participe en la elaboración de políticas, programas y proyectos a nivel institucional.

El nivel de verificación de las hipótesis anteriores fueron en un 100% y se logró su comprobación a través de la investigación de campo. Igualmente los objetivos fueron alcanzados en un 90%, ya que la mayoría de datos aportaron informaciones que permitieron llegar a la meta, conocer, analizar y establecer el grado de importancia sobre la Teoría de Género.

Lo anterior, se pudo lograr con la canalización de los recursos, los cuales permitieron la ejecución del estudio.

Para tener una visión clara de la investigación, dicho informe fué dividido en cuatro capítulos, mismos que contienen conceptos relacionados con el tema; el proceso histórico dentro de la estructura social, las causas, efectos y mecanismos utilizados para mejorar dicha problemática, la opinión de las madres, objeto de estudio y de los Trabajadores Sociales; así como la participación de éste y cuál debe ser su labor dentro del contexto de este problema. En el Capítulo Cuatro, se presenta una propuesta de capacitación para los trabajadores sociales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-.

Por último, este informe incluye las conclusiones y recomendaciones.

## CAPITULO I

### MARCO TEORICO

En este capítulo se da a conocer en términos generales aspectos relacionados con el género, presentando para el efecto, varios conceptos y definiciones; el aspecto histórico de la teoría de éste, el cual nos servirá para formarnos una idea de la problemática que ha vivido la mujer para lograr espacios de igualdad, en cuanto a derechos y obligaciones ante el hombre. Así como la participación del Trabajador Social ante el problema laboral que presentan las madres afiliadas al Programa de Maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- y su manejo.

#### 1.1 CONCEPTOS Y DEFINICIONES:

##### 1.1.1 MUJER:

- Es otro ser que vive aparte y por tanto es una figura enigmática. 1/
- Hembra del hombre. 2/
- Cosa del hombre. 3/
- Menos fuerte que el varón. 4/
- Es la primera de la especie y reproduce la especie. 5/

1/ Victoria San, "Diccionario Feminista". 1. Edición, España, 1981. Págs. 178, 179 y 181.

2/ Idem.

3/ Idem.

4/ Idem.

5/ Idem.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Como ~~podemos~~ observar los grandes pensadores, en las diferentes épocas y etapas de la historia, siempre han definido a la mujer, como un ser dependiente del hombre y más débil que éste.

**1.1.2 SEXO:**

Condición orgánica, que distingue al macho de la hembra. 6/

Son las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como macho y hembra. Se reconoce a partir de datos corporales genitales; el sexo es una construcción natural, con la que se nace. 7/

**1.1.3 GENERO:**

Construcción natural, social e histórica que sobre la base biológica del sexo, determina normativamente lo masculino y femenino en la sociedad, y las necesidades subjetivas y colectivas. También el género condiciona la valoración social asimétrica para varones y mujeres y la relación de poder que entre ambos se establece. 8

6/ Efrén Quintanilla Sainz, "Diccionario Temático Sexualidad". Impreso en España, 1980. Págs. 264, 265.

7/ Idem.

8/ Serie Mujer y Desarrollo. Desarrollo y Equidad en Género. Una tarea pendiente. Naciones Unidas, Santiago de Chile. Pág. 148.

-Producto de una estructura histórica-cultural jerarquizada que coloca a la mujer en una posición de inferioridad y subordinación, en relación con la superioridad y dominación del varón. 9/

-La sociedad nos hace creer que somos diferentes en sentimientos, conductas, valores, actitudes, actividades, derechos y deberes. 10/

-Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas, asignadas a las personas en forma diferenciada, de acuerdo al sexo.11/

Refiere diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se manifiestan por los roles (reproductivos, productivos y de gestión comunitaria), que cada uno desempeña en la sociedad. 12/

---

9/ Idem.

10/ Regina Rodríguez. Impresión Cran Ltda., Santiago de Chile. Pág. 148.

11/ Tomado del documento "Género y Desarrollo Sostenible". UICN. Oficina Regional para Mesoamérica 1994. Pág.2

12/ Idem. Pág. 2

Con estos conceptos y definiciones, se establece la relación - sexo/género, la cual está construida socialmente, es decir que lo que hace la diferencia entre éstos son los estereotipos sociales, culturales y económicos que cada sociedad ha creado; sin pensar que todos los seres humanos tenemos los mismos valores, sentimientos, derechos y obligaciones.

Es decir que la diferencia entre género y sexo, es que sexo se refiere a las diferencias entre el hombre y la mujer en una categoría física y biológica, mientras que género, es una categoría construida social y culturalmente, se aprende, por lo que se puede cambiar.

#### 1.1.4 IDENTIDAD:

Conjunto de circunstancias que distinguen a una persona de las demás. 13/

Es una dimensión de las personas, de los grupos sociales. ¿Quién soy yo?. Cada uno de nosotros tiene una identidad y es el contenido de nuestro ser, mi identidad es lo que yo soy. 14/

13/ Pequeño Larousse, Editorial Larousse, 4a. edición, París, 1968. Pág. 558.

14/ Enrique Gomáriz. Los Estudios de Género y sus Fuentes Epistemológicas. 1992. Ediciones de Las Mujeres No. 17. Pág.17 Edición, Santiago de Chile.



**1.1.5 OBJETIVIDAD:**

Capacidad para desprenderse de situaciones en las que se está implicado personalmente y para examinar los hechos basándose en la prueba y la razón y no por el prejuicio y la emoción, sin predisposiciones o prejuicios en su verdadero marco.

15/

**1.1.6 SUBJETIVIDAD:**

Referente a estados psíquicos internos, tales como: las emociones, los sentimientos, las actitudes o los conceptos, hechos de interpretar la experiencia en función de tales estados, con insuficiente consideración de la realidad, tal y como se deriva de la investigación y la actitud científica. 16/

Analizando los términos anteriores, diremos que la mujer en lo que respecta a la teoría de género, debe presentar una objetividad clara de su situación ante la sociedad; para poder hacer valer sus derechos y contrarrestar así la desigualdad de género.

15/ Henry Pratt Fainnchild, Diccionario de Sociología, 1a. Edición, México, D.F. 1949. Pág. 114

16/ Idem.

Además, es importante que con esta postura participe en la búsqueda del mejoramiento de su calidad humana, no solo en forma personal, sino a nivel de su propia familia y la comunidad en general, lo que nos ayudará a mantener un desarrollo sostenible, en donde todo es para todos, todo el tiempo; es decir que si las mujeres logramos interpretar nuestra problemática desde la perspectiva de género, nuestro país logrará un avance económico, social y ambiental.

**1.1.7 SOCIEDAD:**

Grupo de seres humanos que cooperan en la realización de varios de sus intereses principales, entre los que figuran, de modo invariable, su propio mantenimiento y preservación.

17/

**1.1.8 ESTRUCTURA SOCIAL**

Configuración de la organización interna de cualquier grupo social. Caracteriza la suma total de las relaciones que los miembros del grupo mantienen entre sí y con el grupo mismo.

18/

17/ idem. Pag. 280

18/ Idem. Pag. 114

1.2 ESBOZO HISTORICO DE LA APLICACION DE LA TEORIA DE GENERO  
EN EL ANALISIS DE LA PROBLEMATICA DE LA MUJER:

La desigualdad de género, es tan antigua como la humanidad misma; Guatemala no es la excepción, ya que los factores socio-culturales imperantes en la sociedad, desde épocas pasadas ha creado ciertos patrones de conducta que asignan a la mujer una imagen inferior a la del hombre, fundamentándose en la teoría de que Dios creó a la mujer de una costilla del hombre, como lo conciben muchos, de donde se deriva que ésta, está asignada a desempeñar papeles inferiores a los del varón, atribuyéndosele tareas propias de su sexo. Sin embargo, se han creado ciertas necesidades que han obligado a la mujer a desempeñar no sólo esas tareas específicas dentro del hogar, sino ha adquirido otras, incorporándose al proceso productivo del país, fenómeno que da origen a observar más la desigualdad de género.

Recordemos que la Revolución Francesa dió avances como marco a lo que conocemos como "Derechos Humanos", en 1789 aparecen los primeros ejemplos de la lucha por la mujer, cuando participaron activamente en la lucha contra la vieja sociedad feudal, eran las mujeres que iban al frente de las manifestaciones, que al final obligaron al Rey a marcharse del Palacio de Versalle. En París se formaron grupos de mujeres que demandaban los mismos derechos políticos que el hombre, así como cambios en las leyes del matrimonio

y en la condición social de la misma. Una de las mujeres que luchó a favor de los derechos de la mujer fue Olympe De Gouges, quien dos años después de la revolución hizo pública una declaración sobre los Derechos de la Mujer, posteriormente fue ejecutada en 1793, y se prohibió toda clase de actividad política a la mujer.

Como vemos en todas las sociedades ha existido la lucha de la mujer por incorporarse a actividades que ha sido exclusivamente del hombre; de manera que en 1944 se crearon Leyes de Protección a los Derechos Laborales de la Mujer, mismas que no se han puesto en práctica, debido al producto de una estructura socio-cultural e histórica que jerarquiza a la mujer en un lugar inferior al del hombre.

No fue sino hasta la década de los 50, en donde se inició, con algunos convenios internacionales de trabajo, los cuales Guatemala ha ratificado. Podemos mencionar algunos de ellos, por ejemplo: Convenio 98, el cual fue ratificado el 13 de febrero de 1952; dicho convenio habla sobre el derecho de sindicalización colectiva para la mujer, con ésto podemos ver la libertad que se le dió de organizarse, con el fin de luchar por derechos colectivos de trabajo, como lo son exigir mejoras salariales, mejorar ambientes de trabajo, tratos iguales en relación a los del hombre, etc.

Otros de estos Convenios es el 100, ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1971; el cual se refiere a igualdad de remuneración,

es decir no debe existir menor pago para la mujer, ya que ésta desempeña tareas iguales a las del hombre, así podríamos mencionar una serie de convenios que se han ratificado y dado desde 1950 hasta la fecha; en donde todos los países participantes, entre ellos el nuestro, se han comprometido a una serie de responsabilidades, para hacer valer la igualdad de género en el campo laboral. Sin embargo, como ya dijimos, el Estado ha creado ciertas estructuras, a través de patrones de conducta para mantener el sistema; negándosele a la mujer la participación activa, en los diferentes ámbitos sociales, cívicos, políticos, culturales, educativos, aduciendo que es el hombre el que tiene el privilegio de los mismos, formando a la misma sociedad con la mentalidad de que género = subordinación. Sin tomar en cuenta que las responsabilidades, capacidades, etc., como seres humanos son iguales para ambos géneros.

No olvidemos que en el ámbito social, familiar y laboral, el género debe ocupar y desempeñar las mismas funciones por el bien común.

En todo este recorrido histórico del desarrollo laboral, para la mujer ha sido una lucha constante, para conservar una igualdad de tal manera que desde los años 80, en nuestro medio hasta la fecha se ha ratificado otros convenios internacionales del trabajo, tal es el caso del Convenio No.156; el que establece a través de sus diferentes artículos, protecciones salariales y laborales de

igual forma, tanto para el hombre como para la mujer; sin distinciones de ninguna especie.

Sin embargo, la realidad es otra, al constatar el incumplimiento de las leyes laborales, no sólo por quienes las han elaborado, sino por quienes las aplican, como lo son los empleadores; sobre este aspecto no se escapa la madre trabajadora protegida por el Programa de Maternidad del Seguro Social; la cual constantemente se queja de los abusos de que es objeto por la parte empleadora, al obligarla a realizar jornadas dobles de trabajo, despidos, poca capacitación, ambientes inadecuados para laborar y además, es acosada sexualmente.

Se infringe la ley porque estamos en un sistema corrupto, en el que no se vela por los derechos de la sociedad en general, menos por la madre trabajadora; esto como resultado de no tener una concepción clara sobre la teoría de género.

### 1.3 ¿QUE ES EL TRABAJADOR SOCIAL?

Siendo el Trabajo Social una disciplina de las ciencias sociales que utilizando el Método Científico se proyecta a través de sus funciones hacia el individuo, grupo o comunidad provocando cambios; es decir que el Trabajador Social, es el profesional que ejecuta programas y proyectos orientados a las necesidades del grupo, comunidad o caso en particular, con quien trabaja; esta

labor debe ser concientizadora, organizando a las personas con el objeto de promover cambios en la sociedad.

**1.3.1 FUNCION QUE DESEMPEÑA DENTRO DEL HOSPITAL DE GINECO-OBSTETRICIA DEL I.G.S.S.:**

- 1) Entrevistas a beneficiarias y afiliadas, que acuden al control prenatal, con el objeto de conocer su situación socio-económica, y darles las orientaciones necesarias.
- 2) Gestionar colocación de menores en hogares, de acuerdo a necesidades o problemas que presenta la madre.
- 3) Atender todo tipo de problemas de carácter social que se presente en los servicios de admisión y de emergencia.
- 4) Gestionar pasajes para señoras, que por su situación económica lo necesitan.
- 5) Atender los siguientes casos: problemas de salud, de familia, laborales, socio-económicos, morales, filiación de menores, solicitud de pensiones de alimentos, cuando sean referidos por la Dirección del Hospital, otras oficinas del I.G.S.S., o ajenas a él.
- 6) Gestionar y resolver ante patronos e instituciones los problemas que presenten beneficiarias y afiliadas.

Estas son algunas de las atribuciones del Trabajador Social, de las cuales sólo en dos de ellas, se menciona el aspecto laboral de la madre; es decir que sus funciones están encaminadas directamente a las necesidades de los servicios del Programa de Maternidad del Hospital, mismas que se plasman en un manual de normas y procedimientos que rigen su quehacer profesional; es decir éstas se ejecutan dentro de los recursos y políticas institucionales.

Con lo anterior, vemos que el Trabajador Social se ha enmarcado en una rutina, que desliga en sí los principios del Trabajador Social.

**1.3.2 COMO MANEJA EL TRABAJADOR SOCIAL LOS PROBLEMAS REPORTADOS POR LAS MADRES TRABAJADORAS, EN EL HOSPITAL DE GINECO-OBTETRICIA DEL I.G.S.S.:**

En forma individual, orientando a la madre a dirigirse con otros profesionales que tengan experiencia en cada problema en particular. Considerando que la mujer como ser humano y social, debe recibir atención integral, es decir, no desligarse de que un problema conlleva otro, la madre que asiste a dicho programa, juega varios papeles: esposa, madre, trabajadora, cada uno de ellos originan cierta inestabilidad en el campo laboral; por lo que el Trabajador Social, se debería encaminar a profundizar más el problema de ésta, dirigiendo su actividad a organizar grupos,



con problemas comunes y poder así ejecutar programas que brinden una atención más adecuada, acorde a las necesidades de la trabajadora, y no a las necesidades institucionales; ya que con esto mejoraría los derechos de la mujer en el contexto social y laboral.

**1.3.3 PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROGRAMA LABORAL DE LA MADRE AFILIADA QUE ASISTE AL PROGRAMA DE MATERNIDAD DEL SEGURO SOCIAL, EN EL HOSPITAL DE GINECO-OBSTETRICIA DEL I.G.S.S.:**

Su participación ha sido únicamente de guía, ya que solamente se envía a la madre al Ministerio de Trabajo, para que allí se resuelva el problema, o bien en algunos casos se hacen notas dirigidas a los patronos, citando algunas leyes que protegen a ésta.

Es una labor que no progresa, pues el Trabajador Social no tiene seguimiento de los casos, en donde pueda evaluar la atención que le haya dado el patrón a las mismas; o bien si en realidad las leyes laborales se cumplen.

Nuevamente caemos en que el Trabajador Social no está consciente de estos problemas o simplemente se rige a un quehacer paramédico o para otro profesional, sin importarle la persona que es a quien realmente se debe.

Si retomamos lo que es el Trabajo Social, cuyas funciones están encaminadas a la educación, concientización, movilización

y organización, tanto de la población afiliada como beneficiarios; es decir identificado con los sectores populares, para promover en ellos cambios sociales, económicos, educativos, etc.; se puede decir, que el Trabajo Social que se realiza en el Hospital de Gineco-Obstetricia del IGSS, aún no tiene claro lo que es la problemática laboral de la mujer guatemalteca, mucho menos está orientado a promover cambios en la problemática de la mujer, desde el punto de vista de la teoría de género en este campo.

Los Trabajadores Sociales han sido conformistas, al efectuar tareas rutinarias, las cuales se deben a la formación de las escuelas, que no se ajustan a la realidad de lo que el Trabajador Social debe realizar en la práctica, y por otro lado, las instituciones han creado programas dirigidos a mantener esas estructuras sociales de que tanto se ha hablado, porque así conviene a los intereses del Estado y sectores de la iniciativa privada económicamente poderosos.

## CAPITULO 2

### PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DEL TRABAJO DE CAMPO

En el presente capítulo, se dan a conocer los resultados obtenidos en la investigación de campo; empleando gráficas, mismas que se han ordenado en base a las variables estudiadas.

Dichos resultados nos muestran el perfil socio-cultural, económico y laboral de la mujer trabajadora, desde la perspectiva de género.

Para la investigación, se tomó como fuente de información 150 madres que asisten al Programa de Maternidad al Hospital de Gineco-Obstetricia del IGSS, así como a 13 Trabajadores Sociales de dicho hospital.

La información se recabó a través de la técnica de entrevista, utilizando como instrumento, un cuestionario que contiene preguntas abiertas y cerradas, relacionadas con las hipótesis planteadas.

Posteriormente, se efectuó la tabulación, análisis e interpretación de la información proporcionada por las entrevistadas quienes dieron a conocer sus puntos de vista con respecto a la teoría de desigualdad de género en el campo laboral, así como sus causas y efectos dentro de la sociedad guatemalteca.

Tenemos que mencionar que las respuestas que dieron las entrevistadas con respecto a la diferencia que hay entre ser

es un fenómeno importante, que se ha producido en los últimos años, como consecuencia de la lucha que ha tenido la mujer pro reclamar sus derechos, entre éstos el acceso a la educación. A pesar de lo anterior, es un número minoritario de mujeres que han tenido acceso a la instrucción, prueba de ello, es que de las 150 personas entrevistadas, solamente 11 han llegado al diversificado.

CUADRO No. 2

ESTADO CIVIL

POR EDAD

EDAD	SOLTERAS	UNIDAS	CASADAS	TOTAL
17-21	03	08	03	14
22-26	08	42	06	56
27-31	27	19	04	50
32-36	06	13	02	21
37-Más	04	05	00	09
TOTAL	48	87	15	150

FUENTES: Investigación de Campo.

El cuadro anterior nos da un índice, del gran número de mujeres que existen unidas en nuestro medio; factor que da lugar a mucha inestabilidad en la familia, según lo manifestado, esto indica irresponsabilidad paterna, la mujer ante esta situación asume varios papeles y el más importante es, el de trabajadora. Con esto se abandona más a los niños, las madres que aparecen en este rubro, como se observa oscilan entre los 22 y 26 años de edad, siendo mujeres relativamente jóvenes.

En cuanto al grupo de madres solteras, es elevado, en comparación a los otros resultados; estas madres no sólo desempeñan varios roles dentro de la sociedad, sino es el grupo que sufre más abusos, por parte de los empleadores, como que ésto fuera una norma, en virtud de que éstas no cuentan con el apoyo de un hombre; lo que las hace verse aparentemente débiles ante ciertas situaciones, todo esto, es consecuencia del factor socio-cultural, en que se desenvuelve la sociedad guatemalteca.

CUADRO No. 3

INGRESOS POR OCUPACION

INGRESOS	OPERARIA	DEPENDIENTE	SECRETARIA	TOTAL
400-500	73	03	01	77
500-600	21	05	07	33
600-700	13	01	09	23
700-800	09	00	04	13
800-Más	00	00	04	04
<b>TOTALES</b>	<b>116</b>	<b>09</b>	<b>25</b>	<b>150</b>

FUENTE: Investigación de Campo.

Vemos en el cuadro anterior, que el ingreso mensual promedio de las madres entrevistadas, es de Q.500.00, en comparación al costo de la vida actualmente, situación que obedece a la falta de políticas en materia legislativa laboral que protejan los derechos de la mujer trabajadora, factor que aprovechan los inversionistas extranjeros.

Dentro de las situaciones socio-económicas que prevalecen en la mujer, objeto de estudio, se hace necesario resaltar las siguientes:

Vemos que el 54.66% de éstas han asistido a la escuela primaria, en algunos de los casos incompleta; oscilando entre los 22 y 26 años de edad.

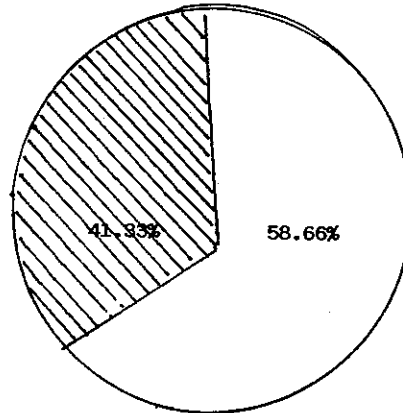
Asimismo, este grupo de madres trabajadoras se encuentran en estado de soltería (significa que tienen una responsabilidad más, por el hecho de desempeñar el rol de jefes de hogar); o unidas y cuentan con un ingreso mensual promedio de Q.500.00 no logrando cubrir sus necesidades básicas.

Podemos entonces relacionar entre este cuadro y los anteriores, que uno de los factores que dan lugar a éste ingreso de las entrevistadas ha sido el bajo nivel académico, lo cual no permite lograr mejores espacios en el campo laboral.

Este círculo vicioso no le permite a la mujer dedicarse a engrandecer su autoestima, lo que limita a alcanzar un mejor nivel de vida.

GRAFICA No. 1

TIENE OPORTUNIDAD DE ASCENSOS EN SU TRABAJO



REFERENCIA:

SI = 62 = 41.33%

NO = 88 = 58.66%

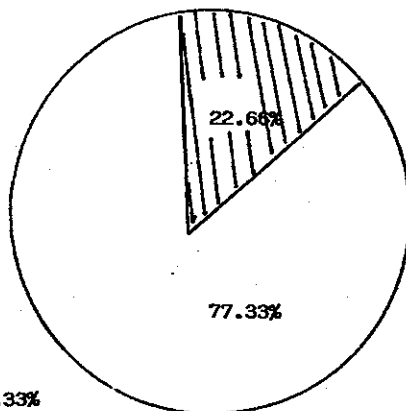
FUENTE: Investigación de Campo.

Como podemos observar en la gráfica anterior, de 150 casos, 58.66% respondieron negativamente, lo que nos indica que la mujer en nuestro medio, no tiene oportunidad de ascensos; en algunos de los casos, es por falta de instrucción y la mayoría de las veces, por la discriminación que tienen los empleadores, con respecto a la condición de la mujer, ya que el privilegio lo tiene el hombre, pues éste tiene y ejerce poder sobre el valor adquisitivo de los bienes.



GRAFICA No. 2

HA RECIBIDO ALGUNA CAPACITACION



REFERENCIA:

NO = 116 = 77.33%

SI = 34 = 22.66%

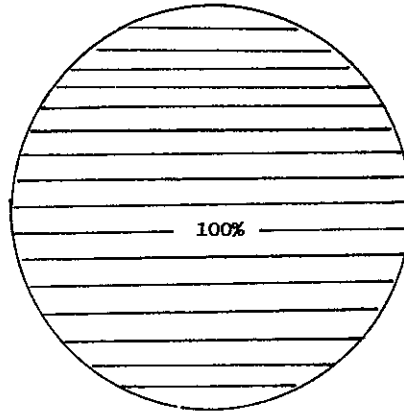
FUENTE: Investigación de Campo.

Observamos en la gráfica, que no existe mayor capacitación para la mujer, ya que el 77.33% respondieron que NO; y el otro 22.66% contestó afirmativamente, haciendo la salvedad de que esta capacitación se da en cuanto a cursos de relaciones humanas o temas generales, no específicos en cuanto a su puesto de trabajo u ocupación.

Por lo tanto, se limita la oportunidad a la mujer a adquirir mayor capacitación en su trabajo; lo que le impide tener puestos más calificados o mejoras salariales.

GRAFICA No. 3

EL TRATO QUE SE DA A HOMBRES Y MUJERES EN SU LUGAR DE  
TRABAJO ES EL MISMO



REFERENCIA:

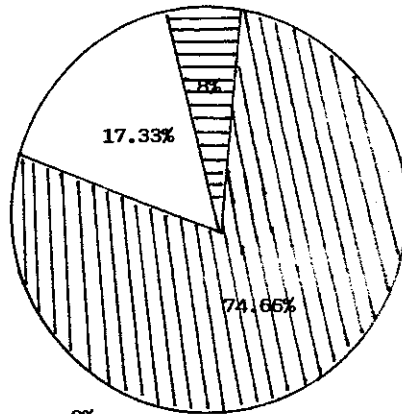
SI = 150 = 100%

FUENTE: Investigación de Campo.

El 100% de las entrevistadas respondieron afirmativamente, entendiéndose que la mayoría laboran como operarias en fábricas, no olvidando que son dirigidas, en gran parte por extranjeros, mismos que han venido a nuestro país a explotar la mano de obra, sobre todo en la población joven; lo que da como resultado, que el trato para ambos géneros sea igual, pues lo que interesa es mayor producción.

GRAFICA No. 4

OPINION RESPECTO AL TRATO QUE RECIBE DE SU PATRONO



REFERENCIA:

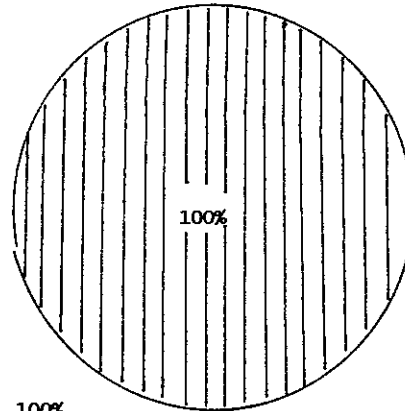
AMABLE	=	12	=	8%
PREPOTENTE	=	112	=	74.66%
JUSTO	=	26	=	17.33%

FUENTE: Investigación de Campo.

En esta gráfica vemos que el 74.66% de las entrevistadas respondieron que el trato que reciben de su patrono, es prepotente, ésto es índice elevado de la desigualdad de género en el campo laboral, ya que la mujer, por los patrones de conducta socio-cultural, se le ha tomado como a un ser más débil que el varón, lo que da lugar a la superioridad de los empleadores, que en su mayoría son hombres. Llama la atención que sea un grupo minoritario de mujeres que han llegado a una toma de conciencia, para poder exigir sus derechos y ocupar así los espacios que realmente le corresponde.

GRAFICA No. 5

CONSIDERA JUSTO QUE LA MUJER, POR SU MISMA NATURALEZA,  
TENGA MENOS DERECHOS QUE EL HOMBRE, NO SOLO EN SU LUGAR  
DE TRABAJO SINO EN EL MISMO HOGAR



REFERENCIA:

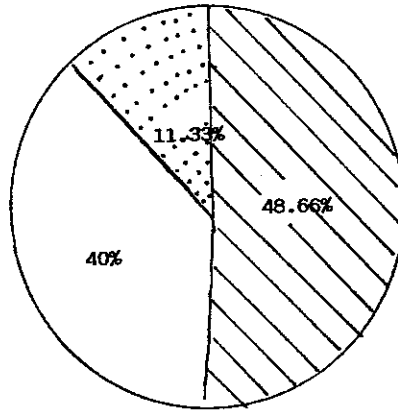
NO = 150 = 100%

FUENTE: Investigación de Campo.

Observamos en la gráfica anterior, que el 100% de las entrevistadas respondieron negativamente; pues a través del largo recorrido histórico que ha tenido la mujer por la lucha de igualdad de derechos, ha llegado a tomar conciencia, en cuanto a su papel dentro de la sociedad como ser humano; para todos existen las mismas necesidades y obligaciones, mismas que repercuten en el bien común, por tal razón, la población investigada manifestó su inconformidad a este respecto.

GRAFICA No. 6

CONDICIONES LABORALES EN QUE EFECTUA EL TRABAJO



REFERENCIA:

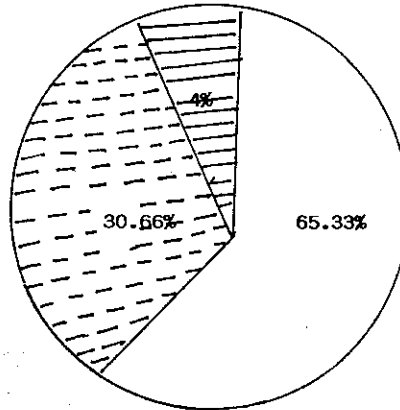
BUENAS	=	60	=	40%
REGULARES	=	73	=	48.66%
MALAS	=	17	=	11.33%

FUENTE: Investigación de Campo.

Tal y como lo muestra la gráfica anterior, podemos mencionar el incumplimiento de la ley en nuestro medio; ya que el 48.66% de las entrevistadas, manifestaron que efectúan su trabajo en regulares condiciones, lo que indica que se violan los derechos laborales de la mujer y se evidencia la falta de control por parte del Estado en cuanto a la protección de la salud de la mujer trabajadora.

GRAFICA No. 7

OPINION SOBRE MEDIDAS HIGIENICAS



REFERENCIA:

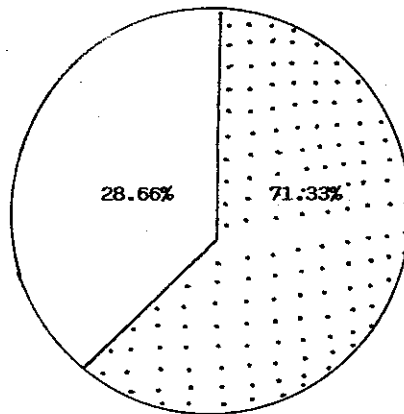
EXCELENTES	=	06	=	4%
REGULARES	=	98	=	65.33%
MALAS	=	46	=	30.66%

FUENTE: Investigación de Campo.

El código de Trabajo en el Artículo 197, Higiene y Seguridad en el Trabajo, menciona que todo patrono, está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de las trabajadoras; sin embargo, con esta gráfica, vemos la violación no sólo de la ley, sino de la mujer trabajadora, al no proporcionarle mayor seguridad en su área de trabajo; tal y como lo manifestara el 65.33% de las entrevistadas; es de hacer notar que solo el 4% respondieron que las condiciones y ambientes de trabajo son excelentes.

De allí que por la falta de toma de decisiones, la mujer ha dado lugar a que se le de un trato diferente al del hombre.

**GRAFICA No. 8**  
**HA SIDO OBJETO DE HUMILLACIONES POR PARTE DE SUS**  
**COMPAÑEROS DE TRABAJO**



**REFERENCIA:**

SI = 107 = 71.33%

NO = 43 = 28.66%

**FUENTE:** Investigación de Campo

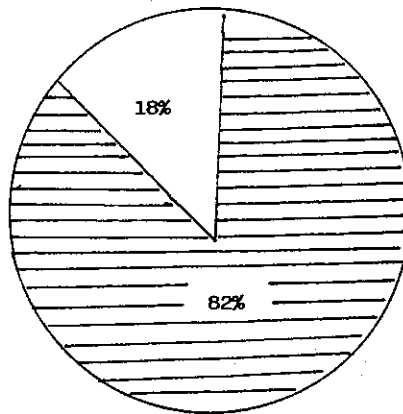
La gráfica muestra, que la mayoría de mujeres, o sea el 71.33% de las entrevistadas, son objeto de humillación por parte del hombre, dentro de su trabajo, ésto nos da como resultado la desigualdad de género en el campo laboral; manifestando éstas que la mayoría de las veces, los compañeros hacen alusión a que la mujer no puede compararse con el hombre en el desempeño de sus

labores; ya que su función principal dentro de la sociedad es el de la reproducción.

Es evidente que la formación que se le ha dado al hombre ha sido influenciada por los estereotipos socio-culturales que no son más que un atraso para el desarrollo del país.

GRAFICA No. 9

HA SIDO OBJETO DE ACOSO SEXUAL, POR PARTE DE SU JEFE  
O ENCARGADO DE TRABAJO



REFERENCIA:

SI = 123 = 82%

NO = 27 = 18%

FUENTE: Investigación de campo.



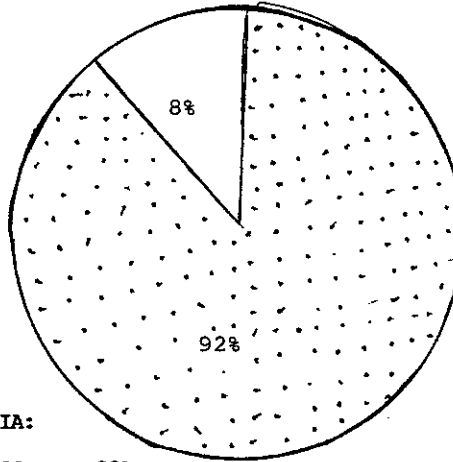
Observamos en la gráfica anterior que el 82% de las entrevistadas, ha sido objeto de acoso sexual en su trabajo; ya que en algunos de éstos casos tanto los empleadores como los jefes inmediatos, piden a la mujer favores sexuales a cambio de aumento de salario, mejores puestos, etc. Con esto vemos el abuso de poder por parte del hombre y el incumplimiento de la ley.

Durante la encuesta realizada, se comprobó además que la mayoría de las mujeres que son acosadas sexualmente, pertenecen a un grupo social, el cual no tiene oportunidades de educación, menos una orientación general que le permita una formación adecuada para afrontar su problemática.

Lo anterior da como resultado que prevalezca impunidad sobre la mujer guatemalteca, pues el abuso y corrupción de las leyes imperantes en nuestro medio, no permite un desarrollo adecuado de nuestra sociedad, por consiguiente la mitad de la población del país, que son mujeres, han sido excluidas de participar en equidad e igualdad de condiciones.

GRAFICA No. 10

CONOCE DE LAS LEYES LABORALES QUE LA PROTEGEN



REFERENCIA:

SI = 138 = 92%

NO = 12 = 8%

FUENTE: Investigación de Campo.

Como vemos en la gráfica anterior, el 92% de las entrevistadas respondieron que el Código de Trabajo es el documento legal que las protege, pero su contenido no lo conocen a cabalidad; por aparte comentaron que el documento, no es aplicable en nuestro medio; pues se queda solo en lo escrito, ya que cada vez que presentan algún problema laboral, en su mayoría acuden a la Inspección General de Trabajo, en donde se engavetan los casos y no se resuelven los problemas. Según lo manifestado por dichas señoras, existe corrupción en los encargados de aplicar

la ley, ya que tanto los que las hacen, como los empleadores, hacen caso omiso de sus demandas, llegando al extremo de amenazar a las trabajadoras para que no denuncien tal situación.

Como es sabido, existen otras leyes que protegen a la mujer, como lo son los Convenios Internacionales, que Guatemala ha ratificado y participado en la elaboración de los mismos, éstos se han manifestado en beneficio de los derechos de la Mujer; lo que nos indica que debe haber una divulgación más adecuada de los mismos, extendiéndose a la sociedad en general, no solo ha determinados sectores; de lo contrario Guatemala estaría violando dichos convenios, y además estaría contribuyendo a la corrupción de la Ley.

Se considera que la falta de conocimiento y participación en la elaboración de políticas, programas y proyectos a nivel institucional, que debería desempeñar el trabajador social; no ha permitido que conozca más de cerca la problemática laboral de la mujer, menos la desigualdad que existe entre hombres y mujeres en la sociedad.

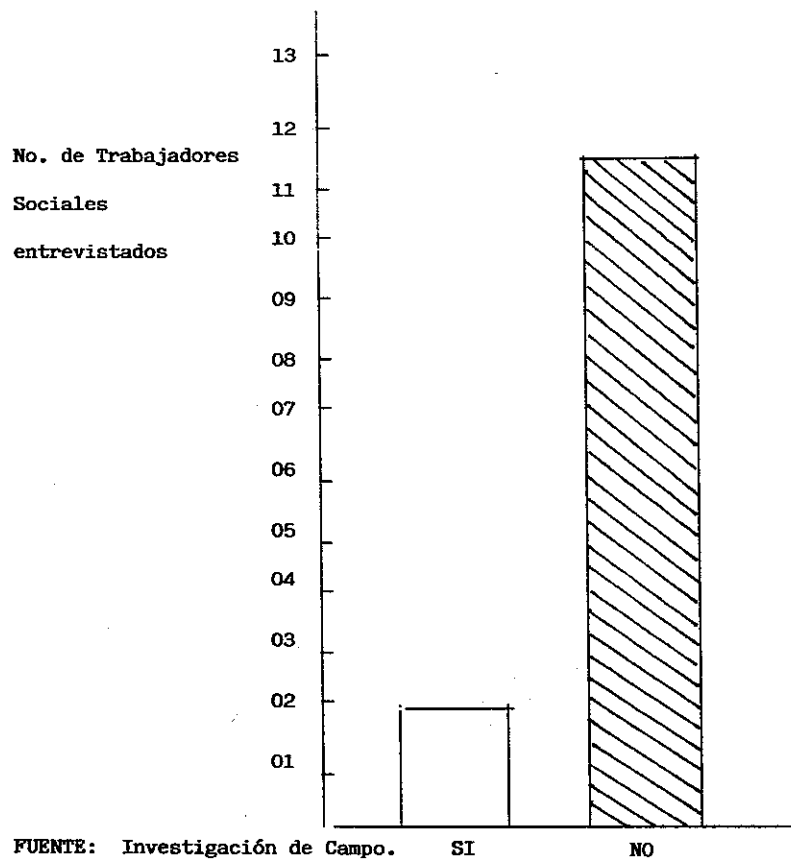
Un ejemplo de ello es que el Trabajador Social no ha estado dentro de los grupos consultivos, para la elaboración de políticas; y, muy pocos están participando en la divulgación, educación y capacitación sobre el tema en mención.

En lo que respecta al Trabajador Social del I.G.S.S. no ha participado, dada la política institucional que impera actualmente; además, no ha asumido su verdadero papel como lo es el campo de la concientización.

2.2 OPINION DE TRABAJADORES SOCIALES

GRAFICA No. 11

SABE USTED QUE ES GENERO?



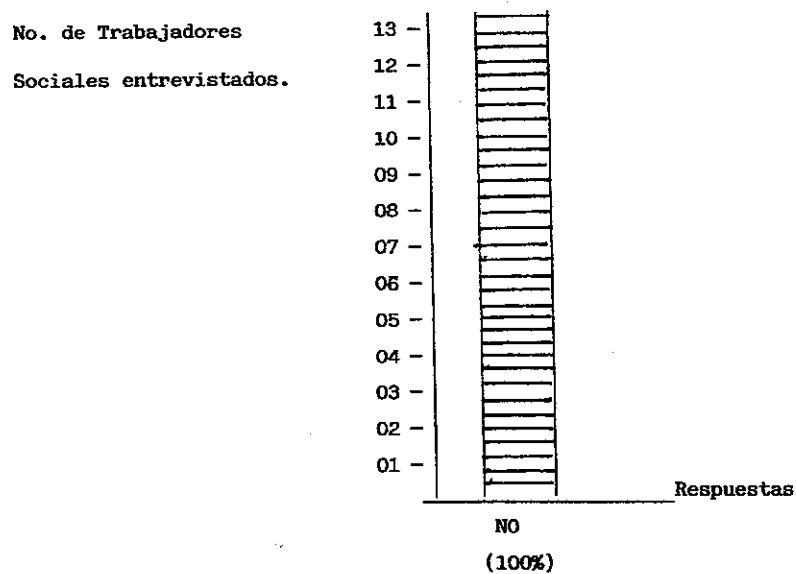
FUENTE: Investigación de Campo.

Como observamos en la gráfica anterior, todos los Trabajadores Sociales, como las personas en general, conciben el Género, desde el punto de vista biológico, es decir las diferencias físicas y fisiológicas que existen entre el hombre y la mujer.

Solamente una de las entrevistadas manifestó que el Género, es la diferencia establecida por situación de cultura o costumbres; diremos entonces que el enfoque de Género que tiene el profesional de Trabajo Social y la sociedad en general, no ha permitido analizar, explicar y buscar soluciones adecuadas a la problemática de la mujer guatemalteca, particularmente para aquellas que son víctimas de desigualdad y violación a sus derechos en el campo laboral.

GRAFICA No. 12

HA RECIBIDO ALGUNA CAPACITACION SOBRE LA TEORIA DE GENERO



FUENTE: Investigación de Campo.

Con respecto a la respuesta obtenida, en la gráfica anterior podemos observar, que falta mucha capacitación sobre lo que es la teoría de género, sobre todo para el Trabajador Social, quien es el profesional que conoce más de cerca la problemática laboral de la mujer, a través de las entrevistas.

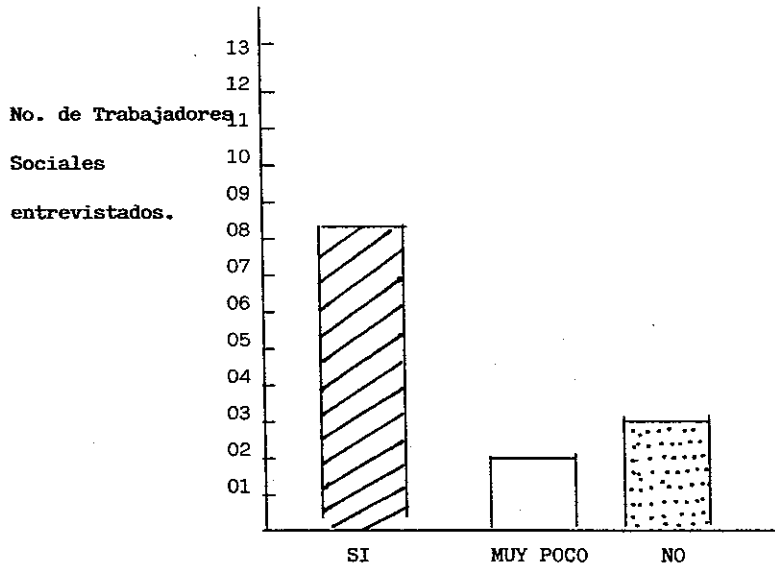
Uno de los factores que dan lugar a esta situación es que no se le ha permitido al Trabajador Social, participar en la elabora-

ción de proyectos y programas a nivel institucional; lo que ayudaría a solucionar esta problemática.

La capacitación que ha recibido o recibe el Trabajador Social, no está ajustada a las necesidades de la población que asiste.

GRAFICA No. 13

CONOCIMIENTO DE LA PROBLEMATICA LABORAL



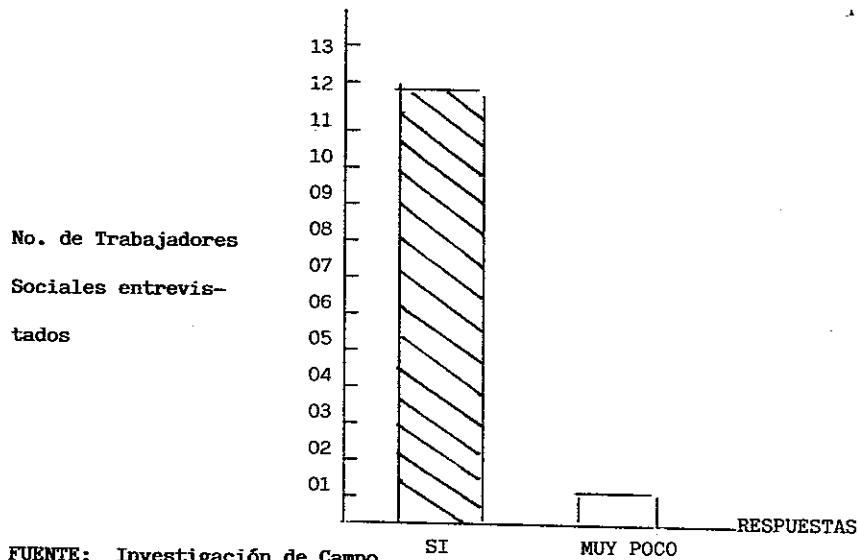
FUENTE: Investigación de Campo.

A pesar de que la mayoría de entrevistados, respondieron afirmativamente, con respecto a que sí conocen la problemática laboral de la mujer, su intervención en este contexto ha sido únicamente de mediador entre la parte empleadora y la trabajadora afectada; es decir que ésta se limita a un quehacer paliativo, no ha participado en la elaboración de políticas específicas a la problemática laboral de la mujer, que dé los lineamientos necesarios para la solución de la misma.



GRAFICA No. 14

CONOCE LAS LEYES LABORALES EXISTENTES EN EL PAIS  
QUE PROTEGEN A LA MUJER GUATEMALTECA



FUENTE: Investigación de Campo.

Tal y como se observa en la gráfica anterior, la mayoría de Trabajadores Sociales, conocen de la existencia de la ley que protege a la mujer, refiriéndose al Código de Trabajo exclusivamente.

Lo anterior obedece que a nivel institucional no existe una capacitación sobre lo que es la teoría de género, menos su repercusión en el campo laboral; ésto da como resultado, que la labor del Trabajador Social dentro de esta problemática, se limita

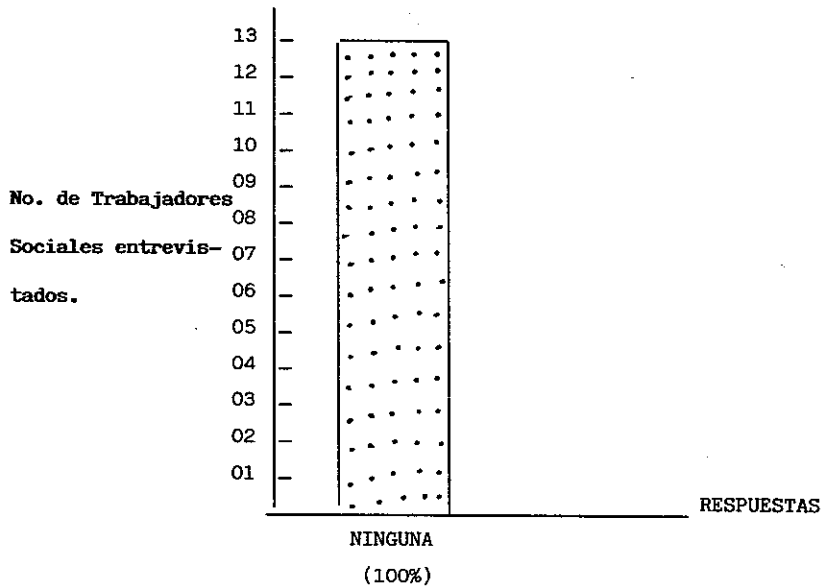
PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

Únicamente a las orientaciones generales de determinados problemas presentados por las madres trabajadoras, sin profundizar, si realmente se cumplen las leyes laborales imperantes en nuestro medio. Además, desconocen la existencia de otros documentos legales en donde se contemplan los derechos laborales de la mujer.

Recordemos que estos derechos no solo se encuentran en el Código de Trabajo, sino en la misma Constitución Política de la República de Guatemala, donde se plasma las garantías individuales y sociales de los ciudadanos, el Código Civil, siendo el conjunto de Leyes que respalda a las ciudadanas y a los ciudadanos en sus relaciones sociales; así tenemos también los Convenios Internacionales, como lo es la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual Guatemala ratificó en 1,892. Además, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belem Do Para", ratificada por Guatemala en 1994; así podríamos mencionar una serie de estos convenios, que indican que la Mujer Guatemalteca ha tomado conciencia participando en los mismos, para poder ocupar un espacio en los diferentes ámbitos de la sociedad.

GRAFICA No. 15

RESPECTO A LA ELABORACION DE POLITICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS  
A NIVEL INSTITUCIONAL, CUAL HA SIDO SU PARTICIPACION



FUENTE: Investigación de Campo.

La respuesta obtenida, que muestra la gráfica anterior es producto de la falta de participación del Trabajador Social en la elaboración de políticas, programas y proyectos a nivel institucional. Deduciendo con lo anterior que en la actualidad, este profesional no ha logrado espacios puesto que su trabajo se enmarca dentro de las estructuras ya existentes, lo que produce un fenómeno que

no se ajusta a los principios del Trabajador Social; pues aunque éste conozca la problemática de la realidad existente en la sociedad, no aporta su potencial encaminando su rol a una orientación adecuada hacia la solución de los problemas existentes en el medio.

Todos los entrevistados coincidieron en que las alternativas para la solución de la problemática de género, debe hacerse a través de proyectos y programas dirigidos, no sólo a la clase trabajadora sino a la población en general.

Además, dentro del Hospital de Gineco-Obstetricia deberán darse charlas a las madres trabajadoras para que conozcan mejor las leyes que las protegen, y así reclamar sus derechos.

Es necesario hacer un llamado a la reflexión a todos los Trabajadores Sociales y a la Mujer en general; con respecto a elevar su autoestima, pues de ésta dependerá los juicios que haga con respecto a la realidad en que vive, y así podrá transmitir esas actitudes positivas a todas las madres trabajadoras, para que cada una de ellas participe y contribuya en ese desarrollo sostenible que nuestra Patria espera.

### CAPITULO 3

**PROBLEMATICA DE LA MUJER TRABAJADORA EN EL CAMPO LABORAL,  
MADRES AFILIADAS QUE ASISTEN AL HOSPITAL DE GINECO-OBSTETRICIA  
DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL -IGSS-  
Y LA INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL ANTE LA PROBLEMATICA**

**3.1 BREVE CARACTERIZACION DE LA PROBLEMATICA DE LA MUJER EN  
CAMPO LABORAL:**

Para poder hablar de la problemática de la mujer en el campo laboral, es necesario decir que, la misma se ha manifestado desde que ésta se incorporó al proceso productivo, ya que al desempeñar la mujer varios papeles dentro de la sociedad, como lo es el de esposa, madre y trabajadora, ha originado una serie de situaciones que en un momento dado han provocado los problemas que ésta manifiesta dentro del campo laboral.

Con el estudio realizado se determinó que las madres que asisten a control de maternidad al Hospital de Gineco-Obstetricia del IGSS, en su mayoría son mujeres jóvenes que a temprana edad se han incorporado al proceso productivo del país, dada la situación de extrema pobreza; así como también pertenecen a hogares desintegrados cuyo nivel social, educativo, cultural y económico es bajo. Estas trabajadoras además de los factores ya descritos, son marginadas por la misma sociedad; limitándoseles la oportunidad de capacitarse, y están sujetas a ciertos roles específicos de su género; los cuales

han sido creados por las diferencias que existen entre hombres y mujeres.

Son mujeres que viven y enfrentan graves problemas, como por ejemplo la violencia, misma que reciben en su hogar y en el trabajo, y por la misma situación en la que se desenvuelven no encuentran solución a sus problemas.

Este hecho nos demuestra que la mujer ha mantenido una lucha constante para poder afrontar su verdadero papel dentro de la sociedad.

La mayoría de mujeres sufren en el trabajo explotación física, son obligadas a laborar más tiempo de lo que establece la jornada normal de trabajo; para poder subsistir y sostener a sus hijos, tienen que someterse a una serie de abusos, entre éstos el acoso sexual. Además, en algunos casos, son abandonadas por su pareja, creándole así la responsabilidad de educar a los hijos sin el apoyo del hombre.

En resumen podemos decir, que los patrones de conducta socio-cultural, ha dado origen a la problemática laboral de la mujer.

#### **3.1.1 MARCO LEGAL PARA LA MUJER TRABAJADORA:**

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo garantizan los derechos de la mujer trabajadora, en los cuales se plasman los principios que la protegen.

La Constitución Política de la República de Guatemala contiene las garantías individuales y sociales, la forma de gobierno y organización social, los principios del sistema legal. Entre algunos artículos contenidos en la misma, podemos mencionar: Artículo 1. Protección de la Persona: El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin es el bien común.

Artículo 2. Deberes del Estado: El Estado debe garantizar a los habitantes el derecho a la justicia, la seguridad, la vida, la libertad, la paz y el desarrollo integral.

En relación a estos dos artículos, la realidad de la mujer es otra; pues durante la investigación, a través de las entrevistas efectuadas, se estableció que la mujer está desprotegida, constantemente se violan sus derechos, como persona y como ciudadana; lo que indica que las leyes se plasman en un documentos pero no se cumplen.

En el Artículo 212 del Código de Trabajo establecen los derechos de la mujer trabajadora, entre otras cosas se consigna que: toda trabajadora mayor de catorce años puede pertenecer a un sindicato sin temor a ser despedida.

En la realidad nacional tomando como referencia la introducción de la industria maquiladora al país, se evidencia en el estudio efectuado, que las madres trabajadoras que asisten a control prenatal al Hospital

de Gineco-Obstetricia del Seguro Social, laboran en esta industria; en la cual son objeto de abusos e injusticias por parte de los empleadores; muchas veces estas madres han tratado de organizarse, para exigir sus derechos laborales; sin embargo, manifestaron que al hacerlo, han sido despedidas o amenazadas, y por el temor de perder el trabajo o sus prestaciones de ley, no continúan su lucha, por lo que nuevamente se cae en el incumplimiento de la ley, sin que las autoridades de trabajo intervengan para el efecto.

La ley prohíbe discriminación por maternidad y lactancia. El Artículo 151 del Código de Trabajo dice: "Se prohíbe a los patronos (as) anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisitos para llenar las plazas, el sexo, la etnia y el estado civil de la persona, salvo en casos especiales en que por el tipo de trabajo sea necesario, entonces, la parte empleadora, deberá solicitar autorización a la Inspección de Trabajo".

Literal b): "En el trabajo no debe haber diferencia entre mujeres solteras y casadas con responsabilidad familiar".

Literal c): "Se prohíbe despedir a trabajadoras en estado de embarazo. Ellas gozan de inamovilidad. No se les puede despedir".

Literal e): "Además, la ley regula la protección de la maternidad de la mujer trabajadora. Ella no debe ser puesta a trabajo pe--



sado que ponga en peligro su vida, ni la de su hijo o hija".

Con respecto a lo mencionado se ha establecido en la investigación realizada, que en algunas fábricas se vedan estos derechos, pues la madre trabajadora, se queja de que el patrono en algunos de los casos despide a la mujer embarazada, o al regresar de su período post-natal ya no la recibe; aduciendo que por los niños piden muchos permisos, lo que afecta la producción del trabajo. En estos lugares de trabajo usan sustancias nocivas, que a la larga afectan no sólo a la madre, sino a los niños.

Las madres entrevistadas manifestaron que al acudir a la Inspección General de Trabajo, no se les resuelve el problema, ya que los inspectores son pagados por los mismos empleadores, para que se queden callados ante las quejas de las trabajadoras.

### **3.1.2 FACTORES QUE HAN DETERMINADO LA DESIGUALDAD DE GENERO EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA:**

El factor principal que ha determinado la desigualdad de género, ha sido el socio-cultural; a través del desarrollo histórico de la sociedad misma, se han creado ciertos estereotipos que hacen la diferencia entre el género.

El hecho de que la función de las mujeres socialmente sea considerada complementaria a la del hombre, le asigna también una posición social subordinada respecto a éste; es decir que la posición

de poder en la sociedad la ocupa el hombre, en los diferentes ámbitos: social, político, económico, etc. Y el único campo en donde la mujer tiene poder, es el doméstico; sin embargo, también en éste campo el hombre ejerce su poder, manifestando algunas veces su machismo.

Se considera que las condiciones de subordinación de la mujer, se deben a causas estructurales, como lo son: la división sexual de roles y tareas que se le asignan exclusivamente a la mujer en el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos; y el acceso desigual de hombres y mujeres a los recursos productivos.

Hay que comprender que el sexo, no es determinante para definir el rol y la identidad de hombre y mujer, sino es el género.

El género, es una construcción social y cultural del sistema, que ha generado ciertas estructuras para mantenerse como sistema; lo cual impide el progreso y desarrollo del país, pues margina al 50% de la población por su condición de ser mujeres.

El precepto legal que dice que la mujer embarazada tiene derecho al Seguro Social, para su control pre y post-natal es una falacia. Hay casos de madres trabajadoras que quedan desprotegidas, debido a que los empleadores, para no estar afectos al pago de sus contribuciones con el IGSS, no incluyen en las planillas a estas mujeres, y así es como les quitan este derecho a ellas

y a sus hijos.

En cuanto al artículo 153, mismo que hace referencia a la lactancia materna; manifestaron las entrevistadas que en su mayoría no pueden gozar de la misma, pues en dichas fábricas las obligan a reponer como hora extra, la hora de lactancia. Los lugares de trabajo no reúnen los requisitos adecuados, como para que la madre amamante a su hijo.

En relación al Artículo 197: Higiene y Seguridad en el Trabajo: Según la encuesta realizada, se encontró que la mujer trabajadora, se desenvuelve en ambientes inadecuados, que no guardan las medidas higiénicas y de seguridad que la ley demanda.

En síntesis se concluye, que en Guatemala existen leyes que se encuentran al margen de la realidad social, ya que la mujer queda desamparada por el incumplimiento de la misma.

### **3.1.3 IMPACTOS QUE HA CAUSADO LA DESIGUALDAD DE GENERO EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA:**

Con la situación de extrema pobreza que impera en nuestro país, la mujer ha tenido que incorporarse al proceso productivo.

Como es sabido por todos, el desarrollo socio-económico, requiere de justicia social, para responder a las demandas sociales de la población. Por tal motivo, se hace necesario la participación de todos los sectores de la sociedad en este esfuerzo.

Sin embargo, en la práctica social se hace evidente la desigualdad de género; no obstante que, es donde la participación activa de la mujer es muy importante, para el desarrollo económico, social, cultural y político de Guatemala.

Por lo anterior, el Estado está obligado a promover la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Deberá contribuir, en el fortalecimiento de la participación de la mujer, en este desarrollo sobre bases de igualdad, haciendo honor a los compromisos contraídos en Convenios Internacionales en relación a la mujer.

La problemática de género desaparecerá cuando a través de la divulgación y creación de estrategias, planes y programas, se aborde los complejos problemas que afectan a la mujer, sólo así podrá ser posible la participación de la mujer en la producción y en la vida social, cultural y política del país al otorgarle las mismas posibilidades de participación que al hombre.

Es decir que la mujer tenga acceso no sólo a la educación y capacitación, a la vivienda, a la salud, al trabajo, sino también a la organización y participación, etc.; cuando este objetivo se alcance disminuirá sensiblemente la discriminación de la mujer.

Con lo anteriormente expuesto, se está tratando de cambiar esas estructuras socio-culturales que se han originado a través

del desarrollo histórico del país.

Con esto se da oportunidad a la mujer, para que juegue realmente el papel que debe desempeñar dentro de la sociedad desde la perspectiva de género. Entendiéndose que este fenómeno, es un proceso que conlleva una lucha larga y lenta, pero que su resultado será por el bien de la comunidad en general.

#### **3.1.4 MECANISMOS UTILIZADOS PARA LA SOLUCION DEL PROBLEMA:**

Estos no han sido más que la toma de conciencia y la organización de algunas mujeres, que han luchado por hacer efectivos sus derechos dentro de la sociedad.

Se han creado agrupaciones, organizaciones, asociaciones, así como la Oficina Nacional de la Mujer, adjunta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; cuya función es divulgar a todo nivel las leyes existentes en el país que protegen a la mujer.

Toda esta actividad se ha realizado, no sólo a través de los medios de comunicación social, sino por medio de programas y talleres a nivel nacional e internacional.

Uno de los factores principales de esta lucha ha sido que la mujer participe en la toma de decisiones, para la elaboración de políticas, programas y proyectos y no quedar al margen de los derechos y obligaciones que se le han atribuido en los diferentes

roles y tareas que desempeña dentro de la sociedad.

Como se puede ver la organización y la participación activa de todas las mujeres, es muy importante para el desarrollo y bienestar de nuestro país.

**3.1.5 PROBLEMATICA QUE PRESENTA LA MUJER TRABAJADORA PROTEGIDA POR EL PROGRAMA DE MATERNIDAD DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL -IGSS-:**

En los puntos anteriores de este mismo capítulo, se ha dado a conocer una breve caracterización de la problemática de la mujer en el campo laboral, así como el marco legal laboral para ésta; además, los factores que han determinado la problemática de género en la sociedad guatemalteca, los impactos que ha causado ésta y los mecanismos utilizados para la solución de este problema.

De lo anterior no se escapa la madre trabajadora protegida por el Programa de Maternidad, que asiste al Hospital de Gineco-Obstetricia del IGSS, haciendo una referencia de la misma; por lo que se evidencian los siguientes aspectos:

- a) Poco conocimiento, en cuanto a los derechos que tienen como mujeres trabajadoras.
- b) Falta de capacitación, en relación al tema de estudio.

- c) Manejo inadecuado de la problemática laboral que presenta, no sólo por parte del Trabajador Social, sino de las instituciones que manejan las leyes que la protegen.
- d) Poca concientización de la problemática laboral imperante en el medio.
- e) Falta de organización, para hacer que se apliquen sus derechos dentro del proceso productivo del país.
- f) Bajo nivel de instrucción, el cual no le permite participar en todos los ámbitos de la sociedad.

Estos aspectos han determinado la inaplicabilidad de las leyes laborales que protegen a la mujer, ya que el Trabajador Social, se ha concretado únicamente a orientar a las trabajadoras, a dirigirse a la Inspección General de Trabajo, cuando manifiestan algún problema. Existiendo con esto una labor ocupacional o de escritorio, que se aleja de la realidad y no se ajusta a las necesidades laborales que presenta la madre afiliada.

**3.1.6 CUAL DEBE SER LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN HOSPITAL DE GINECO-OBSTETRICIA DEL IGSS, ANTE LA PROBLEMATICA DE DESIGUALDAD DE GENERO QUE PRESENTA LA MADRE TRABAJADORA INVESTIGADA?:**

Por lo expuesto anteriormente, se hace necesario sugerir algunos elementos que podrán ser considerados por los Trabajadores

Sociales, que se relacionan con el tema de investigación:

- a) Organizar seminarios-talleres sobre los derechos de la mujer en la sociedad.
- b) Capacitarse sobre la problemática laboral de la mujer, con el fin de brindarle una mejor orientación, en cuanto a la aplicación de las leyes laborales que la protegen.
- c) Realizar una labor de proyección social, dirigida no sólo a la mujer trabajadora, sino a la parte empleadora; para que ambos reconozcan sus derechos y obligaciones dentro del campo laboral.
- d) Participar en la elaboración de políticas, programas y proyectos a nivel institucional.

Estas actividades tienen el propósito de dar lineamientos para llevarlos a la práctica; y que el Trabajador Social se desempeñe de acuerdo a los principios del Trabajo Social, ya que en la realidad el trabajo se realiza en forma asistencialista, enmarcado dentro de rutinas ya establecidas, por lo que su labor en sí, se pierde en una serie de funciones administrativas al servicio institucional, que viene a caer en un "Servicio Social" y no en el Trabajo Social, el cual debe ser renovador.



Deberá hacer uso de los recursos, para poderse proyectar más a los sectores populares, con el fin de promover cambios que ayuden a desaparecer patrones de conducta socio-culturales, que han dado origen a la desigualdad de género, no sólo en el ámbito laboral, sino en todos los ámbitos sociales.

PROPIEDAD DE LA COMISIÓN DE LAS DAMAS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

4. PROPUESTA DE CAPACITACION A TRABAJADORES SOCIALES DEL INSTITUTO  
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL -IGSS-, SOBRE TEORIA DE GENERO

I. JUSTIFICACION:

La Seguridad Social surge como consecuencia del desarrollo de la sociedad, con el propósito de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

En Guatemala surge ésta el 28 de octubre de 1946, al emitirse el Decreto No.295 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que regula la creación de dicho instituto como institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima.<sup>19</sup>

Dentro de sus principios, tenemos el de igualdad: el cual se refiere a la igualdad de criterio con que se debe aplicar la Seguridad Social, sin distinción de clases, razas, religión, ideas y grupos; es decir que éste principio no excluye a la mujer de sus derechos como ciudadana.

19/ Bases de la Seguridad Social en Guatemala. Publicaciones del IGSS. Volumen I. 1949.

Actualmente el IGSS cuenta con los programas de Accidentes en General, Programa sobre protección relativa a maternidad (vigente desde 1953), Programa protección relativa a enfermedad y programa relativo a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.

Como vemos, desde 1953 la mujer trabajadora se encuentra protegida por el Régimen de Seguridad Social, a través del Programa de Maternidad, pero lamentablemente como las leyes no se cumplen, ésta atraviesa serios problemas laborales cuando hace uso de este programa, pues los patronos las limitan, no dándoles permiso, descontándoles el día que asisten a consulta y otros optan por despedirlas.

Hasta la fecha son 44 años de discriminación y lucha que ha vivido la mujer protegida por el Régimen de Seguridad Social, ya que durante el proceso histórico del país, la desigualdad en las estructuras sociales y económicas en todas las formas de actividades productivas y acceso de recursos la han limitado de disfrutar de sus derechos como ciudadana y de ocupar los espacios que le corresponden, tal y como se plantea en el estudio efectuado.

Durante todo este desarrollo histórico de lucha y participación de la mujer en la actividad productiva del país, se han presentado algunos fenómenos de cambio, como lo es el Proceso de Paz en Guatemala; mediante el cual las partes han firmado algunos acuerdos, entre éstos el Acuerdo Sobre Aspectos Socio-Económicos y situación

Agraria.

En este se plasma la participación de la mujer en el desarrollo económico y social, reconociendo su contribución en las diferentes esferas, económicas y sociales; así como también, se comprometen a reconocer la igualdad de derechos entre la mujer y el hombre, no solo en el hogar, sino en el trabajo, otorgándole la oportunidad de acceso a la educación, capacitación, vivienda, salud, trabajo, organización y participación, legislación.

Es decir, que se le está dando una igualdad de derechos entre la mujer y el hombre, en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones a todo nivel.

Tomando en cuenta lo anterior, se considera importante y una necesidad urgente, la educación y capacitación de la mujer, por lo tanto, se deben aprovechar las acciones y espacios del Trabajador Social dentro del Seguro Social para que éste contribuya en la operativización de los Acuerdos de Paz.

Actualmente el Trabajador Social, se desempeña en acciones que no cumplen con los principios del Trabajo Social, ya que dentro del IGSS su función se concreta a realizar actividades no de su competencia profesional (enmarcada esta en un manual de normas y procedimientos), que no permiten cambios dentro de su quehacer, ni menos dar solución a los problemas que presenta la clase trabaja-

dora.

Se considera necesario que el desempeño del Trabajador Social dentro del IGSS, se eleve hacia los principios con que fué creado éste, para que surja una verdadera Seguridad Social, cuya cobertura se enfoque hacia una actividad preventiva, que permita mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora, y su proyección sea eminentemente social.

Por lo expuesto, es necesario que el Trabajador Social, tenga una visión más amplia de la problemática laboral de la población y sobre todo de la mujer; por lo que se hace necesaria su capacitación con respecto a Teoría de Género, los factores que han determinado éstos y otros aspectos relacionados con el tema.

De manera que se presenta esta propuesta como una contribución para minimizar la problemática estudiada y contribuir desde el campo de la Seguridad Social a la operativización de los Acuerdos de Paz, particularmente aquellos referidos al desarrollo económico y social de la mujer guatemalteca.

## II. OBJETIVOS:

### GENERAL

Brindar una capacitación integral a los Trabajadores Sociales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, sobre aspectos coyunturales, tales como Acuerdos de Paz, Teoría de Género.

**ESPECIFICOS:**

1. Implementar en los programas de docencia, aspectos sobre Teoría de Género, para que el Trabajador Social tenga una visión más clara de la problemática que presenta la mujer.
2. Despertar interés en las autoridades del IGSS, particularmente del Departamento de Trabajo Social, para que se definan programas y proyectos orientados a la sensibilización e identidad de Género, con los grupos de mujeres que se tienen a través de los diferentes programas.
3. Motivar al Trabajador Social para que identifique los problemas que presenta la mujer como consecuencia de la desigualdad de género y busque alternativas de solución, desde la perspectiva del Trabajo Social.

**III. METAS:**

1. Realizar cursos de Capacitación durante cinco días de cuatro horas diarias.
2. Lograr la participación del 100% de los Trabajadores Sociales, que laboran en el Seguro Social a nivel nacional.

3. Implementar el 100% de los contenidos sobre la Teoría de Género.
4. Motivar al Trabajador Social, para que logre asimilar el 100% de la teoría implementada.

**IV. DESCRIPCION DEL PROYECTO:**

Este proyecto se realizará a través de un pequeño taller, por medio de charlas, conferencias y diferentes dinámicas, que logren la motivación del Trabajador Social para que enriquezca sus conocimientos a nivel profesional y personal.

V. PROGRAMACION:

D I A	H O R A	ACTIVIDAD	RECURSOS HUMANOS O INSTITUCIONALES	RECURSOS DE APOYO
Lunes	08:00 a 12:00	Características Geográficas, Etnicas, Sociales, Políticas y Culturales de Guatemala.	Ministerio de Trabajo.	
Martes	08:00 a 12:00	Perfil de la Mujer Trabajadora protegida por el Régimen de Seguridad Social.	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-	
Miércoles	08:00 a 10:00 10:00 a 12:00	¿Qué es la Teoría de Género? Género y Acuerdos de Paz	ONAM Invitado especial	
Jueves	08:00 a 12:00	Problemática de la Mujer Guatemalteca desde la perspectiva de género	FLACSO	
Viernes	08:00 a 12:00	Factores que han determinado la desigualdad de género en la Sociedad.	USAC	



**VI. RECURSOS:**

- a. **Humanos:** Todos los profesionales que inter-  
vengan en este proyecto, personas ,  
invitadas, Trabajadores Sociales.
- b. **Institucionales** IGSS, Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social, USAC, otras.
- c. **Materiales** Equipo de oficina, proyector,  
pizarrón, etc.
- d. **Físicos** Auditorium IGSS.
- e. **Financieros** A través de la propia Institución  
u otra que patrocine dicho proyecto

**VII. PRESUPUESTO**

**VIII. EVALUACION**

Se llevará a cabo durante el proyecto, al final del mismo y  
tres meses posterior a éste.

## CONCLUSIONES

1. El análisis efectuado en la presente investigación, da como resultado que las políticas existentes en nuestro medio, no son efectivas, puesto que carecen de programas estructurales, desde la perspectiva de género, lo que indica la poca participación de la mujer en los diferentes ámbitos sociales.
2. La incorporación de la mujer al proceso productivo del país, no la excluye del ámbito doméstico, ya que el factor socio-cultural en que se ha desarrollado, ha creado patrones de conducta que le asignan tareas propias de su sexo.
3. Existe inaplicabilidad de la ley para la Mujer Trabajadora, debido a que el Estado no ha hecho una revisión equitativa de sus políticas, en cuanto a permitir la participación integral de la mujer en la sociedad.
4. La falta de implementación teórica, sobre la teoría de género, ha frenado la participación del Trabajador Social, para atender y orientar la problemática laboral de la mujer guatemalteca.
5. La mujer investigada en el presente trabajo, es víctima de la impunidad imperante en nuestro medio, como resultado del abuso de poder que ejercen algunos empleadores.

6. Los programas vigentes con que cuenta el IGSS, están enmarcados dentro de una política institucional, que no se ajusta a las necesidades actuales de la mujer trabajadora que asiste al Programa de Maternidad; para poderle brindar soluciones a la problemática laboral que presentan.

## RECOMENDACIONES

1. La mujer guatemalteca deberá tener una participación más consciente y activa dentro de la sociedad, para hacer que se apliquen las leyes que la protegen.
2. Deberá darse capacitación continua y amplia a la mujer sobre las leyes laborales existentes en el país, con el fin de que ésta no se quede al margen de la misma.
3. Se recomienda que la Escuela de Trabajo Social incluya contenidos sobre Teoría y Metodología de Género y que los docentes de la carrera, coordinen actividades con otras instituciones, con el fin de intercambiar experiencias sobre la problemática laboral de la mujer, para ubicar así el quehacer profesional del Trabajador Social dentro de la misma.
4. Se hace necesario que los Trabajadores Sociales participen en la elaboración o reelaboración de las políticas sociales, para que estén en correspondencia con las necesidades e intereses de la población que atienden, evitando así ser operativizadores de esas políticas.
5. El Departamento de Trabajo Social deberá propiciar programas de Capacitación para su personal, a fin de que el IGSS institucionalice los mismos en favor de las leyes laborales que protegen a la mujer.



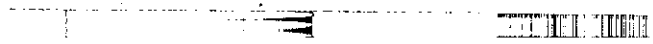


## BIBLIOGRAFIA

1. "Análisis de la Situación de la Mujer Trabajadora en Guatemala". VI Asamblea de Mujeres Sindicalistas de Centroamérica y el Caribe. Antigua Guatemala, noviembre 1993.
2. Asociación Vamos Mujer. "Proyecto, Promoción y Divulgación de los Derechos de la Mujer". Guatemala, C.A.
3. Caravaca, Adilia. "Violencia de Género". 1a. edición, San José Costa Rica, Febrero 1995.
4. "Cuarto Informe Hemográfico", ¿Qué Dicen los Medios de Información Acerca de la Violencia contra las Mujeres?. Guatemala 1995.
5. García Pelayo, Ramón. "Diccionario Práctico Español Moderno". 1a. edición, México 1983.
6. González Suárez, Mirta. "Estudio de la Mujer: Conocimiento y Cambio". Editorial Educa, San José Costa Rica 1988.
7. Henry Pratt, Fainnchild.. "Diccionario de Sociología", 1a. edición, México D.F. 1949.
8. Herrera Cardona, Aura. "Tesis: Importancia del Espacio Profesional en Trabajo Social, Caso Específico - IGSS". Guatemala, julio 1993.
9. Karremans, Juan A.J. "Análisis de Género Conceptos y Métodos". Turrialba, Costa Rica, 1994.
10. "Las Mujeres Ante el Proceso de Paz, Encuentro Ecuménico para la Paz en Guatemala". Guatemala, 26 al 29 de abril 1994.
11. "Mujeres Centroamericanas, Trabajando en Grupo, Identidad y Práctica de Mujeres". México, D.F. abril 1991.
12. Oberndorff, Magda. "Elementos para una Estrategia Sindical, desde la perspectiva de las Trabajadoras, el caso de Guatemala, San José, noviembre 1995.

13. Pérez Sainz, Juan Pablo. "Impacto Socio-laboral de Maquilas en Zonas Francas en Centroamérica y República Dominicana". Costa Rica 1995.
14. Quintanilla Sainz, Efren. "Diccionario Temático Sexualidad" Impreso en España, 1980.
15. Samayoa Méndez, Patricia. "Perfil de la Situación de la Mujer en Guatemala. Guatemala abril 1993.
16. "Situación de la Mujer Obrera en Centroamérica". Comité Regional Femenino CONCENTRA. Managua, Nicaragua, septiembre 1994.
17. "Situación Política, Económica e Histórica-Social de la Mujer Trabajadora Guatemalteca". Comité Regional Femenino FESTRAS, Guatemala, noviembre 1995.
18. San Victoria. Diccionario Feminista. 1a. edición. España 1981.
19. Vocabulario referido a Género, Plan de Acción Forestal para Guatemala, Proyecto F.A.O. Guatemala, enero 1996.

A N E X O S





## G L O S A R I O

**1. ACTIVIDAD PRODUCTIVA:**

Abarca todas las tareas que contribuyen económicamente al hogar y a la comunidad.

**2. ACTIVIDAD REPRODUCTIVA:**

Es el conjunto de actividades que comprende el cuidado y el mantenimiento del hogar, incluyendo gestar y dar a luz, criar y educar a los hijos.

**3. AUTOESTIMA:**

Es un juicio personal de mérito que se expresa en actitudes positivas que el individuo mantiene acerca de él mismo.

**4. DESARROLLO SOSTENIBLE:**

Se trata de un modelo de desarrollo centrado en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de la vida humana, sin rebasar la capacidad de carga de los ecosistemas de la Tierra, de manera que los beneficios de la naturaleza y la sociedad alcancen no sólo para las presentes generaciones sino para las venideras.

**5. DISCRIMINACION:**

Trato desigual. Relación diferenciada de una y otra persona en la sociedad.

**6. EQUIDAD:**

Virtud que nos hace dar a cada cual lo que le pertenece.

**7. FAMILIA:**

Grupo básico integrado en sentido primario, por el hombre, la mujer y sus hijos.

**8. FEMENINA:**

Comprende características que social, cultural e históricamente, son compuestas por la sociedad en su conjunto y que son atribuidas a mujeres, las que están llamadas a cumplir con la reproducción biológica y los roles sociales determinantes.

**9. GENERO:**

Conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo.

**10. HOGAR:**

Es un grupo de personas que con vínculos familiares o sin ellos residen habitualmente en una vivienda individual, llevan una vida en común, y sobre todo elaboran y consumen en común sus propios alimentos.

**11. IDENTIDAD:**

Es una dimensión de las personas, de los grupos sociales. ¿Quién soy yo?. Cada uno de nosotros tiene una identidad y es el contenido de nuestro ser, mi identidad es lo que soy yo?

**12. IGUALDAD:**

Es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres.

**13. JEFE-JEFA DE HOGAR:**

Es aquella persona responsable del sostenimiento económico de la familia y de la toma de decisiones, dentro de la misma.

**14. MASCULINA:**

Comprende características que social, cultural e históricamente, son impuestas por la sociedad en su conjunto y que son atribuida a hombres, llamados a cumplir con un rol jerárquico y el dominio político y económico determinado.

**15. OBLIGACION:**

Exposición o exigencia moral que limita el libre albedrío.

**16. PARTICIPACION:**

Se refiere al protagonismo de hombres y mujeres mediante el acto voluntario, motivado por el interés y el deseo de hacer presencia, opinar, comentar, sugerir y tomar decisiones, en acciones y procesos que buscan favorecer las condiciones de vida.

**17. PODER:**

Como hecho positivo, es la capacidad de decidir sobre la propia vida, como tal, es un hecho que trasciende al individuo y se plasma en los sujetos y en los espacios sociales.

**18. SENSIBILIZACION:**

Proceso de comunicación social, se basa en el manejo de emociones o sensaciones (superficiales y personales) para transmitir un mensaje.

**19. SEXO:**

Características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como macho y hembra.

**20. SUBORDINACION:**

Sujeción, sumisión, dependencia que se genera de un sexo hacia otro, considerado como inferior en cuanto a importancia o posición jerárquica, cultural y/o histórica.