

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA

**“EL PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN CEDAW Y LA
VIOLACION DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS HUMANAS EN EL
MINISTERIO DE TRABAJO”**



TESIS

Presentada al Consejo Directivo

de la

Escuela de Ciencia Política

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANDRES GERARDO OROZCO ARRIOLA

previo a conferirle el grado académico de

LICENCIADO EN RELACIONES INTERNACIONALES

y el título profesional de

INTERNACIONALISTA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Rector Magnífico

Lic. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

Secretario General

Dr. Carlos Enrique Camey Rodas

Consejo Directivo de la Escuela de Ciencia Política

DIRECTOR: Lic. Marcio Palacios Aragón
VOCAL I: Licda. Mayra del Rosario Villatoro
VOCAL II: Lic. Juan Carlos Guzmán Morán
VOCAL III: Licda. Ana Margarita Castillo Chacón
VOCAL IV: Br. Florentina Puac Puac
VOCAL V: Br. José Lara Samayoa
SECRETARIO: Lic. Marvin Norberto Morán Corzo

Tribunal que Practicó el Examen General de Grado

COORDINADOR: Lic. Francisco José Lemus Miranda
EXAMINADOR: Lic. Juan Carlos Guzmán Morán
EXAMINADOR: Lic. Pablo Daniel Rangel Romero
EXAMINADOR: Lic. Marcio Palacios Aragón
EXAMINADOR: Lic. Henry Dennys Mira Sandoval

Tribunal que Practicó el Examen Público de Tesis

DIRECTOR: Lic. Marcio Palacios Aragón
SECRETARIO: Lic. Marvin Norberto Morán Corzo
COORDINADOR: Lic. Francisco José Lemus Miranda
EXAMINADOR: Lic. Sergio Lionel Sosa Morales

Nota: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis” (Artículo 74 del Reglamento de Evaluación y Promoción de Estudios de la Escuela de Ciencia Política).

Andrés Gerardo Orozco Arriola



Guatemala, 3 de octubre del 2012

Licenciado(a)
Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a)
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada De Mata:

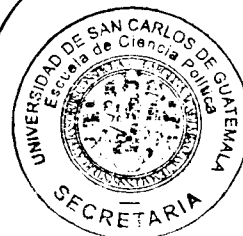
Me permito informarle que el tema de tesis: **"EL PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN CEDAW Y LA VIOLACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS HUMANAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO"**, propuesto por el (la) estudiante **ANDRÉS GERARDO OROZCO ARRIOLA**, carnet no. **200410337** puede autorizarse, dado que el mismo cumple con las exigencias mínimas de los contenidos de la carrera.

Cordialmente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Francisco José Lemus Miranda
Coordinador (a) de Carrera

c.c.: Archivo
myda/
1





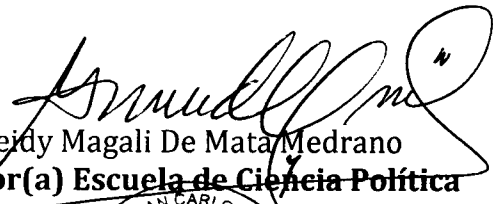
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, treinta de octubre del año dos mil doce.-----

ASUNTO: El (la) estudiante **ANDRÉS GERARDO OROZCO ARRIOLA**, carnet no. **200410337**, continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose aceptado el tema de tesis propuesto, por parte del (de la) Coordinador (a) de Carrera pase al (a la) Coordinador (a) del Área de Metodología, para que se sirva emitir dictamen correspondiente sobre el diseño de tesis.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a) Escuela de Ciencia Política



c.c.: Archivo
2/ myda.



Guatemala, 15 de noviembre del 2012.

Licenciado(a)
Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a)
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

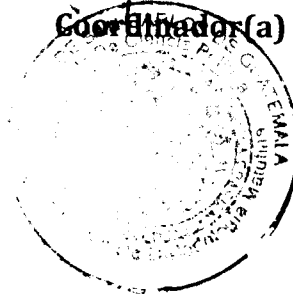
Respetable Licenciada De Mata::

Me permito informarle que tuve a la vista el diseño de tesis titulado: **"EL PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN CEDAW Y LA VIOLACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS HUMANAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO"**, presentado por el (la) estudiante **ANDRÉS GERARDO OROZCO ARRIOLA**, carnet no. **200410337**, quien realizó las correcciones solicitadas y por lo tanto, mi dictamen es favorable para que se apruebe dicho diseño y se proceda a realizar la investigación.

Atentamente,

"DID Y ENSEÑAD A TODOS"


Dr. Gustavo Palma Murga
Coordinador(a) del Área de Metodología



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
myda/
3



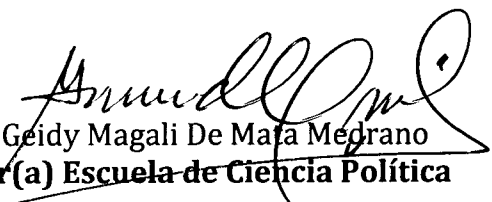
**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** Guatemala, diez de enero del dos mil trece-----

ASUNTO: El (la) estudiante **ANDRES GERARDO OROZCO
ARRIOLA, carnet no. 200410337**, continúa trámite
para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (de la) Coordinador (a)
del Área de Metodología, pase al (a la) Coordinador (a) de Carrera correspondiente,
para que emita visto bueno sobre la propuesta de Asesor.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geidy Magali De Maza Mégrano
Director(a) Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
4/ myda.



Guatemala, 15 de enero del 2013

Licenciado(a)
Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a)
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada De Mata

Me permito informarle que para desarrollar la tesis titulada: **"EL PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN CEDAW Y LA VIOLACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS HUMANAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO"**, propuesto por el (la) estudiante **ANDRÉS GERARDO OROZCO ARRIOLA**, carnet no. **200410337** puede autorizarse como Asesor al Lic. Luis David Winter Luther.

Cordialmente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Francisco José Lemus Miranda
Coordinador(a) de Carrera

c.c.: Archivo
myda
5/





ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, veintiuno de enero del dos mil trece.-----

ASUNTO: El (la) estudiante **ANDRÉS GERARDO OROZCO ARRIOLA** , carnet no. **200410337**, continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (de la) Coordinador (a) de Carrera correspondiente, pase al (a la) Asesor (a) de Tesis, Lic. Luis David Winter Luther para que brinde la asesoría correspondiente y emita dictamen.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a) Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
6/myda

Guatemala, noviembre 22 de 2013

Licda. Geidy De Mata Medrano
Directora Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho

Estimada Licda. De Mata:

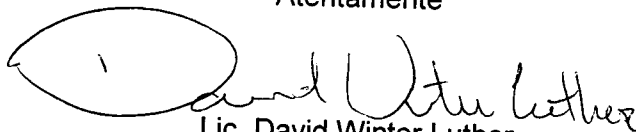
En atención a la asignación como Asesor de Tesis de la estudiante, Andrés Gerardo Orozco Arriola, en el tema de investigación denominado.EL PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCION CEDAW Y LA VIOLACION DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS HUMANAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO; tengo el honor de dirigirme a usted para manifestarle que desde el momento en que se oficializo dicha designación, he tenido a bien orientar y revisar el trabajo de investigación elaborado por el estudiante.

En tal virtud, considero que el trabajo se realizó con alto nivel de profesionalismo científico y académico, por lo que se convierte en un estudio de apoyo directo a los interesados en conocer la realidad de la temática. Por aparte, se considera un documento valioso producido por la Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial de la Escuela de Ciencia Política que se preocupa por el desarrollo del país.

Por lo tanto, la Tesis reúne los requisitos exigidos por la Escuela, y en consecuencia el dictamen es FAVORABLE para que dicha Tesis continúe con los trámites correspondientes.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad de reiterarle, la seguridad de mi más alta y distinguida consideración.

Atentamente



Lic. David Winter Luther

Asesor

Internacionalista

Colegiado: 1490



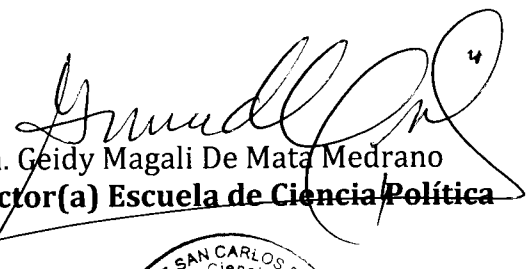
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, veinticinco de noviembre del dos mil trece.-----

ASUNTO: El (la) estudiante **ANDRÉS GERARDO OROZCO ARRIOLA**, carnet no. **200410337**, continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (la) Lic. Luis David Winter Luther, en su calidad de Asesor (a), pase al Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales para que proceda a conformar el Tribunal Examinador que escuchará y evaluará la defensa de tesis, según Artículo Setenta (70) del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de Ciencia Política.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a) Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
myda/
7.



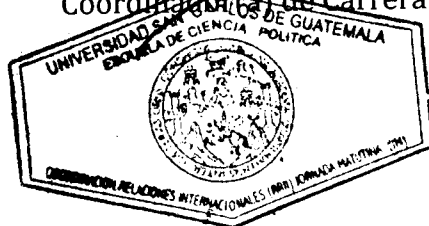
ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día veintiuno de febrero del dos mil catorce, se realizó la defensa de tesis presentada por el (la) estudiante **ANDRES GERARDO OROZCO ARRIOLA**, carnet no. **200410337**, para optar al grado de Licenciado (a) en **RELACIONES INTERNACIONALES** titulada: **"PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN CEDAW Y LA VIOLACION DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS HUMANAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO"** ante el Tribunal Examinador integrado por: Lic. Marcio Palacios Aragón, Lic. Sergio Lionel Sosa Morales y Lic. Francisco José Lemus Miranda, Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales. Los infrascritos miembros del Tribunal Examinador desarrollaron dicha evaluación y consideraron que para su aprobación deben incorporarse algunas correcciones a la misma.

Lic. Marcio Palacios Aragón
Examinador

Lic. Sergio Lionel Sosa Morales
Examinador

Lic. Francisco José Lemus Miranda
Coordinador (a) de Carrera



c.c.: Archivo
8b /myda.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día ocho de agosto del dos mil catorce, se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por el Tribunal Examinador, conformado por: Lic. Marcio Palacios Aragón, Lic. Sergio Lionel Sosa Morales y Lic. Francisco José Lemus Miranda Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales, el trabajo de tesis: **"PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN CEDAW Y LA VIOLACION DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS HUMANAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO"**. Presentado por el (la) estudiante **ANDRES GERARDO OROZCO ARRIOLA**, carnet no. **200410337** razón por la que se da por **APROBADO** para que continúe con su trámite.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Francisco José Lemus Miranda
Coordinador de Carrera



c.c.: Archivo
8c/ myda.



**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** Guatemala, diecinueve de agosto del dos mil catorce.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden y luego de verificar la autenticidad de la certificación de Examen de Suficiencia y/o cursos aprobados por la Escuela de Ciencias Lingüísticas, se autoriza la impresión de la Tesis titulada: **“EL PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCION CEDAW Y LA VIOLACION DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS HUMANAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO”**. Presentada por el (la) estudiante **ANDRES GERARDO OROZCO ARRIOLA**, carnet No. **200410337**

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
9/myda

DEDICATORIA

A DIOS: Por la gran bendición de darme fuerzas todos los días para seguir luchando por lo que quiero, en todos los ámbitos de mi vida, personales, académicos, familiares y demás.

A MI LUPITA: Porque desde tu misión en la tierra y ahora del otro lado con Dios, sigues conmigo, cuidándome y pidiendo por mí. Nunca te olvides de mí.

A MI MAMA: Porque desde que supiste que venía al mundo crees en mí y a pesar de mis etapas difíciles has sabido estar allí siempre que regreso a casa.

A MI HERMANA: Por tomarme como ejemplo a seguir y por confiar en mí cuando lo necesitas, por ser sangre de mi sangre.

A MI PAPA: Por estar allí aun cuando creí perderlo todo y no poder, estuviste apoyándome y trabajando duro por no dejarme solo.

A MI ABUELO: Por esperarme a compartir este logro, porque sigues como una conexión especial entre nuestra Lupita y los que la amamos mucho.

A MIS AMIGOS (AS): A todos los que he conocido a lo largo de mi vida, porque han confiado en mí, me han brindado su cariño, su aprecio y su amor, donde quiera que estén espero lleguen las bendiciones de Dios a su vida y espero seguir contando con ustedes por toda mi estadía en esta tierra.

Y a todos a quienes por una u otra razón llegaron a mi vida y se fueron, que con su forma de ser y su vivir me enseñaron muchas cosas, aprendí y crecí, maduré y supe qué tan valioso es contar y conocer a personas como ustedes, porque marcaron mi vida para siempre.

Donde se encuentren siempre mis mejores deseos, que logren sus metas como yo lo he hecho y que no se den por vencidos, confíen en Dios.

Esto no termina acá, mi camino sigue, pero hoy puedo decir: LO LOGRÉ...!!!

Muchas gracias y hasta siempre.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Contenido	Página
Introducción	i
Capítulo I	
Aspectos teóricos-metodológicos	1
Capítulo II	
La Discriminación Laboral de la Mujer a Nivel Internacional y el Papel del Protocolo y la Convención CEDAW	
2.1 Formas de discriminación hacia la mujer	16
2.2 La Convención y su objetivo en contra de la Discriminación	22
2.3 La lucha de las mujeres a nivel internacional	26
2.4 Cómo se encuentran las condiciones femenina y masculina	29
2.5 Los Derechos de las Humanas	29
Capítulo III	
El Trabajo de la mujer en Guatemala y su Discriminación	
3.1 Remuneración laboral en las mujeres	43
3.2 Sus responsabilidades familiares “causa de su huida”	44
3.3 Derechos específicos de la mujer	53
3.4 Teoría de género	55
Capitulo IV	
Situación actual en la aplicación de la Convención CEDAW y Protocolo Facultativo en Relación a la Discriminación laboral de la mujer en Guatemala	
4.1 Clases de discriminación laboral en Guatemala	63
4.2 Código de Trabajo	66

4.3 Ley de Dignificación y Promoción integral de la Mujer	67
4.3.1 Decreto 27-2000 Del Congreso de la Republica	67
4.3.2 Código Penal	69
4.3.3 Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra La Mujer (decreto número 22-2008)	70
4.4 Principales ámbitos de preocupación y recomendaciones de la CEDAW	73
Conclusiones	83
Recomendaciones	85
Bibliografía	87
Siglas	89
Anexos	90

INTRODUCCION

En toda sociedad hay factores que convergen con influencia positiva o negativa mundialmente y esto hace que sectores de la población sean afectados por el quehacer de otras sociedades, es decir, que el actuar de algunos sistemas políticos hacen a sectores vulnerables, pero hay que tomar en cuenta que no todos los sistemas políticos son perfectos, pero sí de mejora constante. Para el caso de las mujeres, dichos factores surgen dentro de la sociedad como la discriminación, rechazo, limitaciones y hasta anulaciones el libre actuar de las féminas. Si bien es cierto, existen mecanismos para palear dichos actos negativos en contra de ellas, no son suficientes para protegerlas y todo radica en varios elementos que no surgen mucho, como la voluntad política, el deseo de obrar bien, el interés de la misma sociedad por mejorar y todo se torna difícil, mayormente cuando desde la cabeza de la sociedad no se logran poner en sintonía y no marche de la mejor manera.

Por otra parte, si las luchas de reclamo de derechos, de mejora social, de apoyo de gobiernos, organizaciones civiles y organismos internacionales que están trabajan por la defensa de los derechos de las mujeres y por lograr un mejor trato no existieran, sería un caos y realmente difícil mantener un “equilibrio” en la sociedad.

Para Los Derechos Humanos, los Estados han adoptado mecanismos externos, es decir, a nivel internacional por medio de Organismos Internacionales o entre los mismos Estados siendo estos los convenios, tratados y demás que comprometen a los Estados a mejorar en su actuar con respecto a los Derechos Humanos.

La presente investigación sobre la discriminación de la mujer en su trabajo utiliza, entre otros, La Convención sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer –CEDAW (por sus siglas en inglés)-, la cual se adopta por la Asamblea General de la ONU el 18 de septiembre de 1979 entra en vigor el 3 de septiembre de 1981, se interna en varios hechos históricos, sociales y

políticos de la vida de las mujeres en la sociedad guatemalteca, en donde genera un impacto de suma importancia y es una de las armas, por así decirlo, que a la fecha tienen las mujeres para defenderse y hacer que se elimine toda forma de discriminación en contra de ellas.

En Guatemala se aprueba la CEDAW el 8 de julio de 1982 por medio del Decreto-Ley Número 49-82 y se deposita como instrumento de ratificación el 12 de agosto del mismo año, convirtiéndose en una herramienta jurídica fundamental para hechos internacionales suscitados en el país; apoya los procesos de democratización y reforma constitucional; genera un escudo protector para las mujeres con respecto al tema de sus derechos; posiciona a las mujeres en aspectos políticos en otro nivel, accionando con mayor injerencia para el beneficio de sus derechos como féminas.

Dentro de la presente investigación el lector encontrará lo siguiente: En la primera parte, están los Aspectos Teóricos-Methodológicos como la utilización de metodología, en forma descriptiva, como medio de información, también se analizó el contenido de lo recopilado por medio de la revisión documental y la lectura comprensiva, luego el método deductivo/inductivo para realizar el resumen y depuración de la información, haciendo un comparativo de los diferentes escenarios y por último la parte histórica, elemento fundamental para poder comprender la situación actual del problema y se establecen el objetivo general y específicos de la presente investigación social, con preguntas generadoras; las unidades de análisis, la delimitación temporal y la delimitación espacial (período en el que se estudió).

En la segunda parte, está la discriminación laboral de la mujer a nivel internacional y el papel del Protocolo y la Convención CEDAW, donde se tiene una panorámica de la situación actual de la mujer con respecto a la discriminación laboral en un contexto internacional, esto permite tener una mejor visión de cómo está y qué sucede con las mujeres en el ámbito laboral con diferentes sociedades y escenarios a nivel internacional; proporcionando una buena fuente de información comparable con respecto a la situación en Guatemala, hacia a donde

se dirige, con la influencia externa que también juega un papel importante para establecer las condiciones que deben llevar las naciones junto con sus sociedades.

El capítulo III aborda el trabajo de la mujer en Guatemala y su discriminación, expone la situación de la mujer guatemalteca con respecto a la discriminación en el trabajo, porqué se le margina y cuáles son los factores que hacen que las mujeres no sean tomadas en cuenta al momento de solicitar un empleo, luego del porqué cuando se encuentran laborando sufren de acoso, discriminación, racismo, burla y porqué en las empresas ellas no se logran superar y terminan desistiendo de seguir laborando en la misma, etc., y de igual manera elementos culturales y sociales que hacen que las féminas sean desplazadas directa o indirectamente. Cómo el nivel académico influye negativamente al momento de ser tomadas en cuenta para plazas laborales que impiden en cierta medida el crecimiento de ellas en la sociedad ya como parte de población económicamente activa (PEA).

Finalmente, la situación actual de la aplicación de La Convención CEDAW y Protocolo Facultativo en relación a la discriminación laboral de la mujer en Guatemala, se puede concluir sobre ciertos factores que provocan la discriminación laboral de las mujeres en la sociedad guatemalteca, de igual manera saber por qué no se erradica y poder plantear algunas conclusiones que ayuden a que no se acreciente y que se logre evolucionar a una cultura de prevención de la discriminación, que sean respetados sus derechos por completo y que sean tomadas en cuenta desde todo punto de vista, por el hecho de ser un pilar fundamental de la sociedad, apoyado en base legal, tratados, convenios y demás, como lo hace la CEDAW (convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer) para darle otro cimiento a la democracia en Guatemala.

Así mismo, se encuentran algunas conclusiones del trabajo obtenido, las recomendaciones, bibliografía y anexos, dentro de los cuales está el listado de los países que forman parte de la ratificación de la Convención y de igual manera está

el modelo de las entrevistas realizadas a las unidades de análisis y organizaciones, partes importantes también en el desarrollo investigativo de este trabajo.

CAPITULO I

ASPECTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS

En la Constitución Política de la República de Guatemala 1985 se menciona lo siguiente: TITULO I: LA PERSONA HUMANA, FINES Y DEBERES DEL ESTADO CAPITULO UNICO, Artículo 1º. Protección a la Persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común. Artículo 2º. Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. TITULO II: DERECHOS HUMANOS, CAPITULO 1 DERECHOS INDIVIDUALES, Artículo 3º. Derecho a la vida. El estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona, Artículo 4º. Libertad e igualdad.

En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en obligaciones y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen igualdad de oportunidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí. Con lo anterior, se puede decir que la vida de las humanas, las mujeres, en sociedades en vías de desarrollo ha sido muy difícil, de un impacto negativo del que se desprenden muchos elementos que hasta el día de hoy se padecen, sociedades patriarcales generan un “control” sobre ellas. Pese a estar establecido en la carta magna, la cual representa en cualquier parte del mundo el más alto cumplimiento de la ley en un estado democrático, no genera un estado de prevención y erradicación de este flagelo.

Muchos espacios que han sido limitados y por mucho tiempo solo son ocupados por hombres y que en la actualidad, sistemas o procesos económicos como la globalización, los cosmopolitas, la publicidad, los programas sociales, etc. hacen que por una u otra razón se den limitados espacios a las féminas, algo que no permite el involucramiento de ellas en muchas sociedades. Poco se ha avanzado y logrado en materia de derechos humanos, espacios sociales, participación política, agrupación, sindicatos, movimientos feministas, protestas,

trabajo, academia, etc., elementos que juntos, han venido para la apertura del espacio que reclaman las humanas como propio y que han ocupado limitadamente por mucho tiempo y sin los privilegios que merecen.

La presente investigación compila algunos avances en materia de Derechos de las Humanas en Guatemala, como bien actualmente se utiliza el término al referirse a las mujeres, así como el seguimiento de las organizaciones nacionales e internacionales en pro del respeto a esos derechos y en específico el del trabajo, dándose también a conocer casos de mujeres afectadas por la discriminación laboral. Para determinar una de las posibles causas de discriminación se hace necesario una investigación a profundidad para encontrar su causa y la posible solución

Partiendo de La firma de los Acuerdos Para la Paz en Guatemala, firmados el 29 de diciembre de 1996, aquí se encuentra establecido todo lo relacionado en materia de Derechos Humanos y Equidad de género. De igual manera por su contexto internacional, será sustentada la investigación desde la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y su Protocolo Facultativo, un instrumento internacional que se convierte en un compromiso de Estado para los ratificantes y una propuesta para incluirla en los Estados no ratificantes.

También en el transcurso de la presente investigación, se justificará el interés sobre la discriminación laboral de las humanas en Ministerio de Trabajo y conocer cómo el Estado de Guatemala no ha cumplido con la Convención CEDAW; seguidamente se contará con antecedentes, los cuales destacan el periodo de importancia y de trascendencia de los Derechos de las Humanas desde 1996 en el ámbito internacional; posteriormente se aborda el planteamiento del problema, para saber cuál es la problemática principal de la existencia de la discriminación laboral de las humanas, se delimitará a un ámbito teórico conceptual, el cual permitirá de manera científica y con mayor certeza el desenvolvimiento de dicha investigación, con puntos de partida definidos

científicamente, con sólida documentación con un periodo de tiempo y delimitación espacial; las unidades de análisis serán un punto de referencia.

Enfocada a resolver la problemática existente, con una metodología básica ya que contará con elementos como: revisión documental, lectura comprensiva, deducción, inducción, análisis histórico, investigaciones empíricas, y para organizar mejor se tomará como guía un cronograma de actividades. Y por último, encontrará el lector documentos de apoyo (anexos), formato de entrevista realizada a las partes involucradas y bibliografía la cual sirvió de referencia para obtener información.

Existe una evolución en materia de Derechos Humanos ya que los mismos se han convertido en objeto de estudio más profundo en los últimos 50 años, producto de ello es la creación de Organismos Internacionales tales como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y ONU Mujeres así como también la celebración de Convenios y Tratados de Derechos Humanos entre naciones, en conjunto con campañas de concientización para la prevención de delitos a los derechos del ser humano y la aplicación y debido proceso a todo individuo.

Son considerados los Derechos Humanos de suma importancia en toda sociedad sin hacer distinción por condición económica, régimen político o social; sin embargo, hay elementos que no dejan actuar a los mismos, es decir, solamente hacen mención al ser humano como persona pero no actúan en proteger, no previenen ciertas situaciones que pueden ser evitables.

Las investigaciones orientadas hacia una mayor apertura en este tipo de temas crea en la sociedad un interés por saber qué está sucediendo y crear un cambio, como ejemplo están los países latinoamericanos en donde existe una cultura que detienen el impulso de hacerse valer los derechos de género, la no discriminación desde todo punto de vista. La sociedad es conservadora y dominada en mayor porcentaje por el género masculino que no da tregua ante las inserciones que las mujeres quieren tener en la sociedad, juntamente con el

Estado y las legislaciones que contemplan sanciones leves a los delitos o faltas cometidas contra el género femenino.

Por otro lado, ya como promotor del respeto a los derechos humanos y la armonía en sociedad la planificación del gobierno debe existir esa certeza de tener un sistema eficiente que resuelva y trate la discriminación laboral y la violación del derecho al trabajo de las humanas con mecanismos de control por parte de la administración pública y, que el sistema de justicia sea eficiente y eficaz con condenas sólidas. Prueba de las fallas del estado son los informes de violencia que revelan altos índices de crímenes contra la mujer en países latinoamericanos: el 61% de mujeres en Latinoamérica han sufrido maltrato laboral y discriminación o han sido violentados sus derechos¹ -quedando en la impunidad- y que en ocasiones no se esclarece quién es el responsable de tal delito o no se realiza el debido proceso, quedando sin resolverse el caso y también que en la mayoría de ocasiones las mujeres no denuncian por temor a represalias, por las amenazas que reciben de su agresor, lo que crea un temor generalizado en la sociedad femenina por la falta de controles gubernamentales que garanticen el debido proceso, tanto de investigación como de esclarecimiento del hecho, en referencia con otras naciones, como es el caso de Japón en donde el 6% de las féminas sufrieron algún tipo de discriminación y/o violencia, en cuyo caso el cien por ciento de los mismos han sido resueltos.²

Como parte de la formación profesional para la sociedad, construir un puente para poder establecer y determinar cuáles son las causas que no permiten instituir mecanismos de defensa de gran envergadura para las humanas en Guatemala, generar con esta investigación, ser promotor en pro del interés de los Derechos de las Humanas, defender y divulgar con más ímpetu los mismos, cuando desde una perspectiva humana se aprecia una disminución de la brecha entre hombres y las mujeres, es decir, es posible.

En el ámbito de las Ciencias Sociales, consolidar la investigación, que genere discusión e interés para científicos sociales, y dar a conocer los

¹ Informe anual del Fondo Global para las Mujeres. Derechos de las Humanas 2009, p. 20.

² Informe anual del Fondo Global para las Mujeres, Derechos de las Humanas 2009, p.21.

descubrimientos que esta de, para que sirvan en la resolución de conflictos sociales y que generen avances y que sean tomadas en cuenta para la implementación de proyectos que ayuden a disminuir la discriminación laboral para las humanas.

Ante la persistente y cada vez más agravada desigualdad de las mujeres con respecto a los hombres, la Asamblea General de las Naciones Unidas declara en 1975 como AÑO INTERNACIONAL DE LA MUJER, y decide la realización de la Primera Conferencia Mundial de Mujeres.

Para ese entonces, Naciones Unidas ya había reconocido que las funciones productivas y reproductivas de la mujer estaban estrechamente vinculadas a las condiciones políticas, económicas, sociales, culturales, jurídicas, educacionales y religiosas que limitaban su adelanto. Por lo tanto, la finalidad de ésta Conferencia era la de formular recomendaciones sobre acciones y medida que debían ser complementadas por los gobiernos, las organizaciones y la comunidad internacional para lograr la plena igualdad y participación de la mujer en la vida social, política, económica y cultural.

La situación de los Derechos Humanos de las Mujeres, ahora Derecho de las Humanas³, ha sido tema tratado por las Naciones Unidas desde hace ya unos 25 años, de los cuales se han realizado 4 conferencias internacionales de mujeres, siendo estas: 1. México, D.F., la primera conferencia mundial sobre la condición jurídica y social de la mujer se convoca aquí, para que coincidiera con el Año Internacional de la Mujer en 1975, todo esto para recordar a la comunidad internacional que aún estaba la problemática de la discriminación hacia la mujer en buena parte del mundo, 2. Copenhague.: aquí se realizó un consenso generalizado el cual había alcanzado a los 145 Estados Miembros con respecto a examinar y evaluar el plan de acción mundial de 1975 sobre la mujer, 3. Nairobi, aquí se denomina “el nacimiento del feminismo a escala mundial”, ya que se evalúan los avances a lo que se le llama la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la mujer:

³ término utilizado para la identificación propia de derechos a la mujer

Igualdad, desarrollo y paz, en 1985, 4. Beijing: aquí se da un legado de éxito, en donde los esfuerzos de los dos decenios anteriores, a partir de la conferencia de México, D.F en 1975 han ayudado a mejorar la situación de la mujer y su acceso a los recursos y un cambio también en la estructura básica de desigualdad en las relaciones entre el hombre y la mujer, y para finalizar estas conferencias, La Asamblea General de las Naciones Unidas, convoca un período extraordinario de sesiones para examinar el progreso alcanzado en los cinco años transcurridos desde la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing. Esto se realizó en el año 2000, dando un nuevo impulso a este tipo de situaciones, bajo el tema: “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XX”. que han hecho diferencia, haciendo el llamado a todas las naciones del planeta, *diferentes contextos, historias y niveles de desarrollo en la mayoría de países del globo, han evidenciado que cuando las mujeres elevan sus derechos democratizan sus sociedades. Siendo al contrario, que si aumentan sus niveles de pobreza, si se torna insoportable el aumento en la violencia e impunidad de género, si disminuyen los cargos de representación pública femenina, si se tolera la discriminación a las mujeres indígenas y no se avanza en legislaciones y políticas que normen sus derechos para favorecerlas, sin lugar a dudas, los países se alejan de los estándares mínimos deseables de desarrollo humano y de respeto a los derechos humanos*⁴.

A todo ello, como lo menciona la Secretaria Presidencial de la Mujer en Guatemala (SEPREM), *“Son exigencias elementales que puede plantear cualquier ser humano por el hecho de serlo, y que tienen que ser satisfechas porque se refieren a necesidades básicas, cuya satisfacción es indispensable para que puedan desarrollarse como seres humanos. Son derechos tan básicos que sin ellos resulta difícil llevar una vida digna. Son universales, prioritarios e innegociables”*.

En Guatemala, mujeres en red, menciona algunos aspectos que hacen que los derechos humanos de las mujeres sean violentados en nuestra sociedad, por mencionar algunos:

⁴ <http://www.nodo50.org/mujeresred/guatemala-ddhh.html>. Mujeres en red (2013) consultado el 20 de agosto de 2013.

1. Que a raíz de más de 35 años de conflicto armado interno que dejaron secuelas graves, la sociedad se vio envuelta en un cambio muy brusco y que provocó el estallido de la discriminación, siendo éste un elemento fundamental de la violación de los derechos y en este caso el de las mujeres, ya que fueron el sector más vulnerable en ese momento.
2. Ya en el proceso de la firma de los Acuerdo para la Paz, muchos espacios fueron “abiertos” para hacerse escuchar la voz de las mujeres en la sociedad, aunque las limitantes a nivel político, social y cultural seguían latentes, violentando y callando los derechos de las mujeres que se hacían expresar.
3. Otro aspecto a resaltar es que hay personajes protagónicos en su momento que regresan a ocupar los cargos públicos, que de una u otra forma cierran los espacios abiertos que las mujeres han logrado por medio de movimientos sociales para hacer valer sus derechos.

En esa realidad, la restricción de los derechos civiles y políticos de las mujeres, ha limitado la obtención de otros derechos. De ahí que el Informe de Desarrollo Humano más reciente ubique a Guatemala en el lugar 120 como parte de una clasificación de 170 países, siendo que su índice de desarrollo es de 0.54 para toda la población y solamente del 0.17 para las mujeres.

Referirse a la discriminación de género, es referirse a los niveles de tolerancia que existen en nuestros sistemas de justicia, respecto de las violaciones de derechos humanos que les suceden a las mujeres. De tal manera, que ante altos niveles de violencia conyugal, violación sexual, acoso, maltrato, violencia intrafamiliar, amenazas de muerte, desapariciones o secuestros de mujeres, lo que se suma son prácticas judiciales que no dan trámite a los casos

Es también importante señalar que a pesar de que existen los Informes de Recuperación de la Memoria Histórica (REMHI) de la Iglesia Católica y el de la Comisión para el Esclarecimiento Histórico (CEH) de Naciones Unidas, en los que se registra los altos niveles de violencia sexual que sufrieron las mujeres durante el conflicto armado, solamente existe un precedente: en la Masacre de Plan de Sánchez (Rabinal,1982), en donde el Estado guatemalteco aceptó su responsabilidad ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos por los delitos de genocidio, asesinato de la población y violación sexual de las mujeres.

No obstante lo anterior, hasta la fecha, el Estado no ha iniciado ningún tipo de persecución penal contra los responsables, ni ha reconocido públicamente el derecho a resarcir estas violaciones de derechos humanos, a pesar de que existen suficientes pruebas acerca de mujeres, niñas y ancianas que fueron violadas individual y/o colectivamente, antes de ser asesinadas.

Como referencia en el ámbito internacional, Guatemala fue uno de los primeros países en ratificar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Belem do Pará– (1995). Como resultado de ello, el esfuerzo del movimiento de mujeres logró el establecimiento de la Ley contra la Violencia Intrafamiliar, el Reglamento que la operativise y la Coordinadora para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar (CONAPREVI). Todo ello, sin embargo, no cuenta con un marco jurídico coherente, lo cual hace que la discrecionalidad de los operadores de justicia sea lo que prive en el tratamiento de los casos de violencia contra mujeres y el Ejecutivo no incluye en su presupuesto, fondos para el funcionamiento de este tipo de instituciones.

Como parte de la lucha en contra de la discriminación de la mujer existen algunos instrumentos creados para la defensa de esos derechos, por mencionar algunos:

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), conocida como “La Carta Magna de las Mujeres”. Asamblea General de Naciones Unidas. (1979)
- Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, “sobre los derechos humanos de las mujeres, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos”. (1993)
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Resolución 48/104 de la Asamblea General de Naciones Unidas. (1993)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem Do Pará”. Organización de Estados Americanos. (1994).

Pese a lo anterior, y los instrumentos de prevención de la discriminación femenina un 64 por ciento de las mujeres de la región trabajan en el sector informal frente a 50 por ciento de los varones, según el Tercer Informe sobre Mercado Laboral en Centroamérica y República Dominicana, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Sistema de Integración Centroamericana. Son factores de discriminación la condición humana, la educación, la experiencia laboral, la capacitación, el conocimiento, entre otros

Como parte del bienestar, a muchas mujeres les encantaría contar con un seguro social, un salario y prestaciones laborales, porque los 214 dólares estadounidenses que logran ganar al mes apenas les alcanzan para vivir y vestir, alimentar, educar, comprar medicamento y mantener sanos a sus hijos si en caso tienen, esto lo comenta el estudio denominado: una (r) evolución de Género en marcha/ampliación de las oportunidades económicos para las mujeres en América Central, publicado por el Banco Mundial.

"Aquí trabajo, sin sanitario ni agua, de siete de la mañana a ocho de la noche bajo el sol, la lluvia y el frío", dijo la vendedora, armada de dulces y

golosinas que, cual municiones, lleva atados al cuerpo para ofrecer a los automovilistas mientras el semáforo permanece en rojo⁵.

Otros organismos como La Confederación Sindical Internacional (CSI), que es la central sindical más grande del mundo. Fue creada el 1 de noviembre de 2006, a partir de la fusión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) la cual denuncia la discriminación laboral y de edad de las mujeres en las maquilas textiles, sin derecho a crear sindicatos, despedidas por quedarse embarazadas, sin seguridad ni salud laboral y con tiempo limitado para ir al baño.⁶

Por otro lado la militante de la Central General de los Trabajadores de Guatemala (CGTG), Silvia Marina Grevalo, denunció recientemente en una entrevista concedida al Boletín de la Confederación Sindical Internacional (CSI) la discriminación por sexo y edad que sufren las mujeres en las maquilas y otras compañías, empresas y entidades desde hace más de 20 años.

Grevalo fue despedida de una maquila por haber intentado sindicalizar al personal junto con otras compañeras. A su edad, 45 años, le resulta imposible encontrar trabajo en este mismo sector, donde las mujeres son objeto de múltiples discriminaciones.

"El trabajo, por ejemplo, dentro de las maquilas es durísimo. En principio, las jornadas comienzan a las 7 de la mañana y terminan a las 18:30, pero cuando la producción lo exige hay que trabajar hasta las 22:00", explica Grevalo en la entrevista, que añade que los propietarios "cierran las puertas y no se puede salir". Además, "es difícilísimo conseguir que paguen las horas extraordinarias", y habitualmente se trabaja de lunes a sábado. "Por supuesto, cuando aumenta la producción también hay que trabajar los domingos", apunta.

⁵ http://www.guatepymes.com/recursos.php?doc_id=210, Guatemala empresarial (2013), consultado el 21 de agosto de 2013

⁶ MADRID (2013), EUROPAPRESS

En materia de derechos sindicales, Grevalo asegura que directamente "no existen", porque cada vez que los trabajadores intentan formar un sindicato se les despide de inmediato. "Los derechos de los trabajadores se violan a diario", sentencia.

Como bien, es de anotarse la discriminación hacia las humanas es un problema que ha venido en crecimiento desde hace ya mucho tiempo atrás, y persiste hasta nuestros días. En Guatemala aumenta luego de la firma de los Acuerdos para la Paz en 1996, situación contradictoria ya que no debería suceder sin embargo está presente aun hoy.

El inconveniente a plantear, entre otros, es que a pesar de los esfuerzos durante los últimos años, los Organismos Internacionales por medio de resoluciones, los Estados por medio de la rigidez en sus legislaciones y el movimiento de mujeres que han subrayado la importancia de dar prioridad a la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres en la formulación de políticas, en la planificación y en las estrategias de desarrollo, para propiciar un ámbito laboral de suma importancia y que sea integral para permitir el buen desempeño y el equilibrio de la sociedad, los niveles de discriminación no bajan considerablemente, y esto genera un desgaste en la sociedad ya que de igual manera no permite el desarrollo igualitario y equitativo en todos sus individuos, en este caso las mujeres.

Por otra parte se ha visto el papel protagónico que las mujeres han desempeñado en los procesos de ampliación de la democracia y consolidación de la paz en los países. Los contenidos de estos avances por la plena vigencia de los derechos humanos de las mujeres han quedado plasmados en diversos tratados internacionales y leyes nacionales.⁷

El Protocolo de la Cedaw, toca un elemento negativo pero de suma importancia para que sea resuelto por toda sociedad, y es el de la discriminación

⁷<http://www.oj.gob.gt/index.php/unidad-de-la-mujer/tratados-internacionales-sobre-derechos-humanos-de-las-mujeres>.

laboral, y es por ello que esta investigación dará a conocer algunas de las debilidades que Guatemala ha tenido lo que hace caer en el incumplimiento de la erradicación de la discriminación laboral hacia la mujer desde sus instituciones, puedo mencionar como ejemplo, el Ministerio de Trabajo.

Partiendo de lo anterior, La mujer tiene derecho siempre en condiciones de igualdad al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole.

El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables⁸ que muy bien deben establecerse en Guatemala, desde sus entidades gubernamentales, hasta sector privado y resto de la sociedad.

Dentro de las investigaciones que se realizan para este trabajo, otro elemento que contribuye a esta problemática en el ámbito laboral es el machismo, determinado como una posible causa de la discriminación hacia las humanas y definido como un gen cultural que se transmite de padres a hijos a través de comportamientos, actitudes, valores, creencias y expectativas concretas que aprendemos gracias al ejemplo y la educación recibida por los adultos. Dicha educación es la que va moldeando la personalidad que se necesita para ejercer luego los roles de agresor y de víctima, en un teatro complementario en el que el hombre casi siempre dirime las dificultades conyugales con sobornos, chantajes, coacciones y, en situaciones extremas, golpes.⁹

Para enfocar en la línea de tiempo la investigación, se toma de referencia el período desde la Firma de los Acuerdos para la Paz en 1996, donde el Estado de Guatemala se cree debe dar un giro al compromiso de velar por el cumplimiento de los apartados en materia de Derechos Humanos y de Género, convirtiéndolos en obligaciones del Estado, que incluyen a la Mujer.

De igual manera se manejan como unidad de análisis:

⁸Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer la Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993 en su artículo 3. Tratados internacionales (2010. Extraído el 15 de septiembre de 2013

⁹ <http://www.elperiodico.com.gt/es/20111126/lacolumna/204140>. Artículo de crítica (2012). P 30. Consultado el 12 de agosto de 2013

- La Procuraduría de los Derechos Humanos (defensoría de la Mujer)
- El Ministerio Público
- ONU mujeres
- El Ministerio de Trabajo de Guatemala
- Mujeres Civiles

Siguiendo con el desarrollo del tema de investigación, hago la distinción laboral entre hombre y mujer, como una especie de competencia, la cual coloca en una desventaja a la mujer, por elementos como: fuerza en el trabajo, capacidad, fuerza física, nivel de producción, escolaridad, experiencia, etc. La teoría neoclásica sugiere que la mujer gane menos que el hombre debido a que posee niveles de capital humano más bajo, especialmente en la educación y capacitación y experiencia adquirida en el trabajo y, por consiguiente, una menor productividad laboral. Dos de sus precursores son: V. I. Ansoff, y C. O'Donnell.

También se coloca a la mujer en una posición de desventaja y poco acceso al proceso de producción, dándole énfasis al relieve de las diferencias por sexo en variables que afectan la productividad y la oferta de la mano de obra así como las responsabilidades familiares, la resistencia física, la educación, la capacitación y las horas de trabajo, entre otros.

La mayoría de empleadores seleccionan candidatos a puestos importantes de acuerdo a estereotipos ya establecidos para posiciones masculinas. La poca o escasa participación de la mujer en el sistema educativo, ha creado condiciones de desigualdad genérica desfavorable a las mujeres; la segregación de esta participación limita la oportunidad a obtener mejores empleos considerados socialmente femeninos, presentando características como menor retribución, mayores jornadas de trabajo y escasa o nula cobertura en cuanto a prestaciones laborales y sociales. *“Las mujeres, sólo representan el 17 % de la mano de obra*

industrial y sólo el 8 % de la fuerza laboral agrícola, según las últimas estadísticas disponibles en Guatemala”¹⁰

La división sexual del trabajo, también opera cuando las mujeres se integran en el propio mercado laboral. Las guatemaltecas se ocupan sobre todo como empleadas, vendedoras y en servicios personales, y ello principalmente en la rama de actividad económica denominada de servicios “donde constituyen el 74% de la fuerza laboral”.

“Estas relaciones de desequilibrio, han configurado una sociedad en la que independientemente de la cultura, grupo lingüístico, social, económico, religioso o político al que pertenezcan las mujeres, constituye una norma social rectora, a tal grado que se percibe como relaciones naturales por las mismas mujeres y la sociedad en su conjunto”¹¹.

¿Por qué la discriminación laboral en las humanas persiste?

¿Qué hacer para erradicar la discriminación laboral hacia las humanas?

¿Es posible prevenir este tipo de acontecimientos?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

“Conocer la aplicación de La Convención sobre todas las forma de discriminación contra la mujer en Guatemala”

Objetivos Específicos

1. Investigar qué elementos provocan la violación del Derecho al Trabajo de las Humanas en Guatemala,

¹⁰ Del hogar a la fábrica. Discriminación sexual en la fuerza laborar guatemalteca. Human rights watch. Nueva York-Washington-Londres-Bruselas. Copyright enero de 2002. Estados unidos.

¹¹<http://html.sociologiadelamujer.com/situacion-de-la-mujer-en-guatemala.html>. Psicología (2013). P 45. Consultado el 20 de julio de 2013

2. Establecer si se están creando mecanismos para erradicar y evitar la discriminación cumpliendo con lo establecido en el Protocolo Facultativo de la Cedaw en materia laboral de las Humanas.
3. Conocer el motivo de no denunciar la discriminación laboral por parte de las humanas.

Sujetos de Estudio

Para apoyar la investigación se realizaron entrevistas a mujeres que fueron víctimas y también las que no de la discriminación, para poder obtener su punto de vista con respecto a mi estudio.

CAPÍTULO II

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER A NIVEL INTERNACIONAL Y EL PAPEL DEL PROTOCOLO Y LA CONVENCIÓN CEDAW

Si bien la mujer cada vez gana más terreno en puestos que antes sólo estaban reservados a los hombres, aún hoy en día sigue habiendo discriminación en el ámbito laboral hacia ellas. Al momento de la búsqueda de empleo a una mujer se le pregunta la edad, el estado civil y si tiene hijos, pesando muchas veces esto más que su propia experiencia o nivel académico ¹²

En algunos casos, la discriminación se da porque en igualdad de condiciones y responsabilidades el salario de la mujer es inferior al obtenido por el hombre; en otros casos porque en la competencia por la jerarquización dentro del trabajo, resulta discriminada la mujer, por el simple hecho de serlo.

El término discriminar hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de filiación o ideológicos entre otros.

Existe discriminación laboral hacia la mujer, cuando recibe un trato desigual en virtud de su condición de tal, ya sea en relación a igualdad de oportunidades, remuneración, ascensos, capacitaciones, o en el caso de que sea despedida por tal motivo, a esto se lo llama discriminación por género.

2.1 Formas de discriminación hacia la mujer

La dificultad para el acceso a empleos bien remunerados y en condiciones de estabilidad, ya que en los avisos de trabajo se pide "sexo masculino" cuando en realidad son trabajos que los puede desempeñar perfectamente una mujer.

Hay diferentes formas en que una mujer puede ser discriminada en su trabajo o bien al momento de optar al mismo, por mencionar algunos de los más frecuentes:

¹² <http://suite101.net/article/la-discriminacion-laboral-de-la-mujer-a38039>. Consultado el 14 de febrero de 2013

2.1.1. Discriminación salarial: Implica, que las mujeres a igual tarea ganan un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

2.1.2 Discriminación ocupacional: Significa que los ascensos o los puestos mejor calificados son reservados a los hombres de la empresa, por consiguiente, una mujer escasamente podrá alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque esté calificada para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

2.1.3 Discriminación por su condición de mujer: significa que pueden ser despedidas o discriminadas por el hecho de ser mujer y poder quedar embarazada.

2.1.4 Discriminación en el desarrollo y capacitación: Se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad.

2.1.5 Acoso o abuso: Puede ser en forma de intimidación (*bullying*) o agresión física, ya sea por parte de su empleador o en circunstancias en las que su empleador no atiende apropiadamente su reclamación. Es un caso de discriminación encubierta.¹³ Entre otros.

Desde 1789 los Derechos del Hombre son signo de democracia moderna y de la emergencia de la ciudadanía como cualidad potencialmente universal, pero ya medio siglo después pierden eficacia y tienen que ser reformulados, adaptándolos al nuevo contexto siendo estos Derechos Humanos, por Eleonor Roosevelt, quien los llamó así y no del hombre para evidenciar que el concepto anterior solo se refería a los hombres, a los varones, y para incorporar a las mujeres de una manera explícita: humanos, en plural y en neutro es abarcador de los dos géneros, las mujeres y los hombres. A pesar del esfuerzo aun es concebible la concepción sobre los derechos del hombre.

¹³ <http://suite101.net/article/la-discriminacion-laboral-de-la-mujer-a38039>. P 54. Consultado el 8 de octubre de 2013

Ahora bien lo anterior lo acompaña que, millones de mujeres junto a acciones feministas muestran, que los derechos del hombre son parciales, no solo por su nombre, sino porque contienen la especificidad humana de las mujeres, diferente de la particular humanidad de los hombres (Heller, 1980). Con el cambio filosófico, ético y político, todo es trascendente. El plural manifiesta la integración de las mujeres como género en lo humano y al mismo tiempo los hombres, contenido implícito del simbólico el hombre, dejan de representar a la humanidad.

En la modernidad la visualización de las mujeres, la participación social ampliada y la propia reivindicación humana, han puesto en crisis el paradigma del mundo patriarcal. Los derechos humanos surgen de los esfuerzos por cambiar de manera sustancial condiciones genéricas entre hombres y mujeres, y sus relaciones sociales. A lo que ahora se pretende una renovación en género a la sociedad en su conjunto y al Estado.

Se debe tomar en cuenta que estamos frente a un nuevo paradigma cultural basado en lograr complementar en base real, social y vivida de las categorías humanas de género. Todo surge en base a dos principios filosóficos cuyo fundamento también es histórico: la diversidad humana y la paridad de los diferentes.

Las mujeres comparten con otros sujetos su condición política de opresión y con grandes dificultades para ser reconocidas como pares y legítimas, han confluído con los pueblos indígenas, los homosexuales, las comunidades de raza negra y los grupos juveniles, entre otros.

La desigualdad entre mujeres y hombres, y la opresión de género se han apoyado en mitos e ideologías dogmáticas que afirman que la diversidad entre mujeres y hombres encierra en sí misma la desigualdad y que ésta última, es natural, histórica y en consecuencia irremediable.

También es posible tomar en cuenta que la nominación de las mujeres en los humanos presupone conocer que las diferencias entre mujeres y hombres son

de género y no solo sexuales. Los movimientos sociales han insistido en la equidad en que se reconozca que la desigualdad ha sido construida y no es natural, y en la necesidad de realizar acciones concretas para lograr la paridad entre mujeres y hombres. **“Ser diferentes no significa ser desiguales.”**

Se debe imaginar que cuando se ha logrado la inclusión de la mujer en lo humano ha implicado trastocar la concepción de la humanidad y la experiencia histórica misma, y en ese sentido, los avances son insuficientes. La concepción sobre derechos (de los y las) humanos (as), no ha logrado instalarse del todo en la cultura, ni como mentalidad ni como practica desde su planteamiento.

Lamentablemente, aún personas e instituciones de cultura moderna, identificadas con la causa de los derechos humanos, consideran que especificar a las mujeres como género es discriminatorio, valiéndose que no sea necesario enunciarlas porque al ser iguales a los hombres en su humanidad y porque representa un paradigma de los humanos, están incluidas. Confunden la semejanza con la igualdad, a la que consideran parte de una supuesta “naturaleza humana”.

Es de considerar que existe una desigualdad esencialista entre hombres y mujeres que niega su desigualdad histórica y obstaculiza ir en pos de la igualdad real. Conforme se avanza en el logro de una igualdad, los esfuerzos por transformar las condiciones femenina y masculina, así como las relaciones entre géneros, se han desarrollado en una confrontación patriarcal beligerante y antifeminista. Lo anterior se puede transformar en una incapacidad de hacer universal una concepción democrática de género que solo expresa que, en la realidad, las mujeres no tienen derechos humanos de humanas.

La discriminación en cualquiera de sus presentaciones, y más en las mujeres impacta de manera negativa en toda sociedad, incluso en el área financiera, reduciendo también sus derechos económicos y sociales, comentó Navi Pillay, alta comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. A lo anterior puede ocasionar un efecto desproporcionado sobre los millones de

mujeres que ya forman la mayoría de los pobres y los desfavorecidos antes de las crisis.

El Informe anual de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos del año 2011 revela que las oportunidades de empleo disminuyen en general, el acceso de trabajo para los hombres es más protegido, y las mujeres se ven obligadas a aceptar empleos más marginales, con baja remuneración, renuncian a sus derechos básicos, junto con la educación y la salud, con tal de garantizar su alimentación y vivienda, cosas más que mínimas con las que cuentan y necesitan para supervivir.

Puede que las políticas de género sean adoptadas por los gobiernos para contrarrestar ese flagelo, sin embargo, en las áreas donde el progreso ha tomado mucho tiempo llegar, se vería más afectado al quedar fuera del alcance de los proyectos de gobiernos sin el compromiso de los mismos.

Para poder salvaguardar el bienestar de la sociedad, en materia laboral, es necesario también que se tomen en cuenta al menos el 50% de la población femenina que garantice un apoyo en todo nivel, económico, social, salud, educación, etc., para motivar e incentivar una bienestar en la sociedad y que no se encuentren bajo amenaza de quedar desprotegidas y que puedan apoyar para hacer sobresalir su papel importante en la sociedad de cualquier nación.

Siempre a nivel internacional, la igualdad de género es un tema que ha sido impulsado por diversas organizaciones internacionales, conforme a convenios y tratados que hacen que los Estados “tomen” en cuentas estos compromisos, pero requiere también la participación de todas las personas. El instrumento que apoya, entre otros, a este tipo de implementación en las sociedades, es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, específicamente en la PARTE I, artículo 3; PARTE III, artículo 11 y artículo 13, en donde se establecen los mecanismos de las garantías de los derechos humanos y las libertades fundamentales, el empleo y las prestaciones económicas y sociales de las humanas en toda sociedad.

Aún persisten rincones en el mundo en donde la discriminación de la mujer se da, sin embargo a la par surgen las promulgaciones de nuevas leyes, aunque en muchas tradiciones jurídicas existen leyes que continúan institucionalizando la condición de segunda clase para las mujeres y las niñas respecto a la nacionalidad y ciudadanía, la salud, la educación, los derechos maritales, los derechos laborales, la patria potestad y los derechos a la propiedad y a la herencia. Estas formas de discriminación contra la mujer menoscaban el empoderamiento de ellas.¹⁴

Ya las mujeres constituyen la población más pobre del mundo y el número de ellas que viven en condiciones de pobreza rural ha aumentado aproximadamente el 50% desde 1975. Las féminas realizan dos tercios de las horas laborales de todo el mundo y producen la mitad de los alimentos mundiales; sin embargo, éstas perciben únicamente el 10% de los ingresos mundiales y poseen menos del 1% de la propiedad mundial.¹⁵

Con respecto a la violencia contra las mujeres esta prevalece a una escala inconcebible en todo el mundo y en todas las culturas, el acceso a aspectos básicos como la justicia se ve caracterizado por obstáculos discriminatorios, en la ley como en la parte práctica. Los motivos que puedo enumerar que se refieren a la discriminación son: raza, etnia, casta, discapacidad, mujeres afectadas por el VIH/SIDA, orientación sexual, e identidad de género, lo que viene a hacer que las mujeres se encuentren vulnerables completamente desde todo ámbito, económico, la exclusión y la violencia.

En algunos países como Arabia Saudita, Turquía entre otros, las mujeres, a diferencia de los hombres, no pueden vestirse a su gusto, ni pueden conducir un vehículo, ni trabajar de noche, ni heredar bienes o atestiguar en los tribunales. La amplia mayoría de leyes que son expresamente discriminatorias y que están vigentes están relacionadas con la vida familiar, y algunas limitan el derecho de la mujer a contraer matrimonio (o el derecho a no contraer matrimonio en caso de

¹⁴ <http://www.ohchr.org/SP/AboutUs/Pages/DiscriminationAgainstWomen.aspx> párrafo primero. P. 32. Consultado el 25 de abril de 2013

¹⁵ *Cifras tomadas de los indicadores del desarrollo del Banco Mundial*. 2010. Chárter of the United Nations and Statute of the International Court of Justice.

matrimonios prematuros forzados), así como el derecho a divorciarse y volverse a casar, lo cual propicia las prácticas maritales discriminatorias, como la obediencia de la mujer y la poligamia. Las leyes que estipulan de manera explícita la “obediencia de la mujer” todavía gobiernan las relaciones maritales en muchos Estados.¹⁶

2.2 La Convención y su Objetivo en Contra de la Discriminación

Para aspectos prácticos, el ordenamiento jurídico internacional de los derechos humanos prohíbe la discriminación por motivos de sexo y tiene contempladas garantías que los hombres y mujeres pueden disfrutar en condiciones de igualdad, sus derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Sin embargo, el sistema de derechos humanos reafirma los principios de igualdad y la no discriminación. El artículo 15 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) establece de manera muy clara que los Estados que han ratificado la Convención deben reconocer a la mujer la igualdad con el hombre. Por su parte, el artículo 2 hace que los Estados, como parte de la injerencia de la Convención tras su ratificación “adopten” todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos y demás que hagan ver la discriminación en contra de la mujer.

Tras tres décadas de entrada en vigor de la Convención, el reconocimiento de esos derechos de las mujeres todavía continúa siendo ilusorio, a pesar de ser ya ratificada por 186 Estados, con reservas en artículos principales.

La exigencia de la Convención a los Estados que ya la han ratificado, es la de eliminar la discriminación contra la mujer, utilizando cualquier medio apropiado, son muchos que todavía conservan de manera muy general sus leyes de discriminación, y eso se ve reflejado en el ritmo de las reformas que hacen en cada Estado involucrado, ya que es muy lento. Para esto se llevó a cabo una reunión la cual se le denominó: Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,

¹⁶ <http://www.ohchr.org/SP/AboutUs/Pages/DiscriminationAgainstWomen.aspx> párrafo segundo. P. 30. Consultado el 18 de mayo de 2013

donde se le hace ver a la oficina del alto comisionado de las Naciones Unidas que abordara el tema y poder avanzar en estos temas.

Dentro de la Convención, se brinda el apoyo total hacia el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, ya que este supervisa la aplicación de la Convención, todo ello con legalidad vinculante. De igual manera se necesita el apoyo del experto independiente sobre la trata de personas, sabiendo que todas las mujeres de todas las regiones del mundo son víctimas explotadas sexualmente o su fuerza de trabajo; finalmente la unidad de Género y Derechos de la Mujer, es una fundamental oficina que lucha con la discriminación racial contra la mujer, fortaleciendo la capacidad nacional de los Estados vinculantes mediante la prestación de servicios de asesorías, estudios e investigaciones con mecanismos ad hoc, con Consejo de Derechos Humanos y la sociedad en general para afianzar las medidas antidiscriminatorias, como leyes, políticas y programas de apoyo integral.

La discriminación social y jurídica contra las mujeres sigue siendo un importante obstáculo para el desarrollo económico en los países emergentes y en desarrollo, según la última edición del Índice de Instituciones Sociales y de Género de la OCDE (SIGI por su sigla en inglés). Si bien los derechos de las mujeres han mejorado en una serie de países, en otros todavía se excluye a las mujeres de contribuir plenamente a la vida social y económica. La Doctora Michelle Bachelet, Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, presidió un debate en donde se discutió acerca de las últimas conclusiones de dicho Índice.

En el evento que tuvo lugar en la sede de ONU Mujeres en Nueva York, la Dra. Bachelet tomó la palabra para destacar que la participación de las mujeres sobre un pie de igualdad en todas las esferas de la vida es fundamental para la democracia y la justicia. “Los resultados del último SIGI son una herramienta inestimable que nos permite comprender mejor las áreas críticas, desde el punto de vista geográfico, político y cultural, donde todavía queda trabajo por hacer para eliminar la discriminación contra las mujeres, dijo”.

La OCDE está profundamente comprometida con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y el SIGI (Índice de Instituciones Sociales e Igualdad de Género) es un perfecto ejemplo de ello. Seguiremos trabajando juntos y afianzando la alianza entre ONU Mujeres y la OCDE. “A pesar de prometedores avances en algunas áreas, la discriminación contra las mujeres persiste en todo el mundo”, comenta Carlos Álvarez, Director Adjunto del Centro de Desarrollo de la OCDE.

“Las reformas jurídicas, los incentivos económicos y la movilización comunitaria son esenciales para corregir la discriminación social y la injusticia económica”. El SIGI muestra claramente que los países que tienen mayores niveles de discriminación contra las mujeres tienen también el peor desempeño en una serie de indicadores de desarrollo que incluyen el empleo, la participación de las mujeres en el mundo laboral, la asistencia de las niñas a la escuela secundaria y los índices de mortalidad infantil y materna. Algunas formas de discriminación contra las mujeres siguen siendo generalizadas.

De los 121 países cubiertos por el SIGI (Índice de Instituciones Sociales e Igualdad de Género) en 2012, 86 tienen prácticas o leyes discriminatorias en lo relativo a la herencia. De media, alrededor del 50 por ciento de las mujeres en esos países creen que la violencia doméstica se justifica en algunas circunstancias. En algunos países, como Níger o Mali, más de la mitad de las niñas de entre 15 y 19 años de edad están casadas. Esto representa un obstáculo fundamental para que las mujeres adquieran una educación y contribuyan a su propio bienestar y al progreso de sus países. Entre los países cubiertos por el SIGI, aquellos con los niveles más altos de discriminación se encuentran en África y el Medio Oriente. Ha habido progresos a la hora de reducir la discriminación contra las mujeres desde que se instauró el SIGI en 2009, incluso en las regiones con mayor desigualdad.

En Ruanda y Sudáfrica, por ejemplo, la introducción de cuotas políticas ha llevado a una mayor representación de las mujeres en la política. Sudáfrica y Marruecos están entre los países donde la condición social y jurídica de las

mujeres ha mejorado considerablemente en los últimos años. Sudáfrica introdujo reformas históricas de las leyes de herencia, distanciándose del resto de la región.

En Marruecos, las reformas a la Ley de la Familia otorgaron a las mujeres los mismos derechos dentro del matrimonio; el país también introdujo cuotas para mejorar la representación política de las mujeres. Los países latinoamericanos y de Asia meridional generalmente tienen buen desempeño comparativo en el SIGI. Pese a los resultados positivos, la implementación de las leyes de igualdad de género sigue siendo un desafío en América Latina. En muchos países de Asia meridional como China y Vietnam, hay una preferencia por los niños varones que se hace evidente en la escasez de mujeres y en las preferencias de fertilidad, lo que representa un problema persistente. Algunos datos sobre las tendencias positivas en los países cubiertos por el SIGI 2012: En promedio, la tasa de matrimonios tempranos disminuyó del 21 por ciento en 2009 al 17 por ciento en 2012.

El número de países que tienen leyes específicas contra la violencia doméstica se ha más que duplicado, pasando de 21 en 2009 a 53 en 2012. 23 de los 35 países donde se señaló la escasez de mujeres como fenómeno inquietante en 2009 han acusado mejoras en 2012. 29 países tienen cuotas para promover la participación política de las mujeres a nivel nacional y local. ... y sobre las instituciones que siguen poniendo límites al potencial de las mujeres y de las niñas. La autonomía reproductiva de las mujeres es limitada: de media, una de cada cinco mujeres no tiene acceso a la planificación familiar. A pesar de nuevas leyes, persisten las actitudes que perpetúan la violencia contra las mujeres; 50 por ciento de las mujeres creen que se justifica la violencia doméstica en algunas circunstancias.

En promedio, las mujeres poseen sólo el 15 por ciento de los títulos de propiedad en los países donde existen datos pertinentes. El SIGI mide la discriminación contra las mujeres mediante 14 indicadores que incluyen los matrimonios tempranos, la violencia de género y los derechos a la propiedad de las mujeres. Mientras que otras medidas de desigualdad en materia de género se

centran en los resultados como las brechas de género en el empleo y la educación, el SIGI identifica las instituciones sociales discriminatorias como las leyes formales e informales, y las normas y prácticas sociales que generan un resultado desigual para las mujeres y las niñas.¹⁷

2.3 La lucha de las mujeres a nivel internacional

La lucha de las mujeres para que sean reconocidos los derechos es muy larga y penosa, la historia registra ciertos sucesos que hablan de la temprana toma de conciencia de algunos grupos e individualidades acerca del carácter subordinado que en todos los órdenes de la vida colectiva ha tenido la función social de las mujeres, lo cual condujo a acciones de diverso tipo: algunos de carácter reflexivo, otras de franca rebeldía y lucha contra el sometimiento y la discriminación. Muchas de las iniciativas vinculadas al desafío de las mujeres o la contribución de algunos hombres, se originaron desde la perspectiva de los derechos ciudadanos y políticos, otras comenzaron como movimientos reivindicados en el orden laboral o emergieron del trabajo intelectual.

Para identificar un poco más en la región sin dejar de lado la parte internacional, cabe mencionar que a nivel latinoamericano las mujeres emergieron como protagonistas de diversos movimientos populares, como: los movimientos del Cono Sur, movimientos campesinos, comunidades católicas de base, movimientos sindicales y luchas locales, estos movimientos han aportado de manera significativa a la vida política contemporánea. Pero puede decirse del vasto espectro de luchas, movimientos locales, culturas nómadas y producción literaria, se han caracterizado por su oportuno surgimiento precisamente cuando la separación entre las esferas de lo privado y lo público aparece en toda su arbitrariedad y fragilidad.

Nancy Fraser, indica que un momento de “emergencia a la visibilidad y de abierta controversia en torno a problemas y posibilidades que no pueden resolverse ni comprenderse en el marco establecido de los papeles e instituciones

¹⁷<http://www.unwomen.org/es/news/stories/2012/7/discrimination-against-women-persists-around-the-globe-hampering-development#sthash.7EGhpbBU.dpuf>. Consultado el 3 de mayo de 2013

de género,¹⁸ uno de los problemas que no podían volverse visibles sino mediante la emergencia de los movimientos de mujeres era el de la posición de los intelectuales.

Entre las décadas de 1920 y 1960 los intelectuales varones confrontados con los movimientos políticos y sociales de masas se vieron permanentemente obligados a definir su compromiso, su responsabilidad y la relación entre el arte y los problemas sociales.

Son varios factores que han contribuido en América Latina a la participación de las mujeres en los nuevos movimientos sociales, por mencionar dos: los regímenes autoritarios de la década de 1970 y la extrema penuria causada por la crisis de la deuda externa y por las políticas neoconservadoras impuestas sin la protección ofrecida por el estado benefactor. A pesar del entorno a la democracia, la amenaza del autoritarismo y sus consecuencias todavía arroja sombras sobre las políticas nacionales, la mayoría de las latinoamericanas carecen de acceso a la sociedad de consumo. Se observa como durante los gobiernos militares, así como el entorno a la democracia bajo el amparo del capitalismo de libre mercado, alteran la relación del ciudadano con el estado, el contrato del capitalismo social dependía de la desigualdad inherente al contrato sexual, que subordinaba a las mujeres a un papel meramente reproductivo y las excluía de la categoría de ciudadanas aun cuando la participación de las mujeres en la política era imposible.

En el caso de Argentina, la situación se observa difícil ya que era apoyado literalmente por regímenes autoritarios, y quienes los apoyaban era considerados ciudadanos, por ejemplo las torturas, desapariciones, ejecuciones extrajudiciales, todo ello resulto incapaz las acciones de las madres de poder frenarlo, esto durante el periodo de 1976 y 1982, fueron conocidas como Madre de la Plaza de Mayo.

Varios académicos, en su mayoría fuera de Latinoamérica han atribuido características esencialistas a los movimientos de Madres, aduciendo que esas

¹⁸ Nancy Fraser, *Unruly Practices: Power, Disourse, and Gender in Contemporary Social Theory*, University of Minnesota Press, Minneapolis p. 134.

mujeres son ejemplo del “pensamiento maternal” porque actúan dentro del marco de sus papeles sociales tradicionales¹⁹, mientras que por otro lado se consideraban que los movimientos de Madres no pasaban de ser coyunturales, y que resultarían incapaces de generar movilizaciones políticas de largo plazo.

Hay que tomar en cuenta que los movimientos por la sobrevivencia son un fenómeno diferente y se forman cuando el estado deja de garantizar la subsistencia cotidiana de sus ciudadanos, ahí donde las políticas son inexistentes o ineficaces, o donde el liderazgo no está en manos de los jefes de la droga, las mujeres que tiene que alimentar a sus familias, proporcionar un techo y proteger a sus hijos, se ven forzadas a asumir la solución de sus problemas por cuenta propia. Estos movimientos han fortalecido la conciencia de la opresión de las mujeres, pero sus activistas suelen rechazar la denominación de feministas, términos que se ha envenenado al asociarse a mujeres puritanas que odian a los hombres o grupos de mujeres de clase media cuyos intereses no coinciden con las de clases subalternas.

A lo largo del siglo XX las mujeres comenzaron a luchar por sus derechos en formas más amplias y organizadas y salvo la conquista del derecho al voto, los otros temas no han perdido actualidad. Las mujeres trabajadoras europeas y americanas que durante las guerras mundiales entraron masivamente en el mercado de trabajo comenzaron a organizarse en sindicatos y a luchar por mejores salarios y condiciones de trabajo. La presión ejercida a partir del movimiento de mujeres se tradujo en las décadas posteriores en una presencia femenina cada vez mayor en la educación y en la fuerza de trabajo, en la participación política principalmente a través del voto y en poder separar la sexualidad de la producción para optar por tener o no hijos y el momento adecuado para tenerlos.

Existe evidencia de la asimetría y la desigualdad entre los géneros, el mito sobre la igualdad entre mujeres y hombres es tan común en las mentalidades,

¹⁹ Sara Ruddick, *Maternal Peace Politics and Women's: The example of Argentina and Chile*, 1989. PP. 34-35.

pero al saberse que hay injusticias y demás, que al reconocerse, se cree que es a causa de las incapacidades, falta de iniciativa, y dificultades de las personas.

2.4 Cómo se encuentran las condiciones femenina y masculina

Siempre todos en diversas sociedades se educa para tener un comportamiento de alguna manera, para ser como se debe ser, no importando las dificultades que se presenten para lograrlo, incluso con represiones para quienes no se adecuan a los estereotipos de género, sin embargo, es a través de procesos de aculturación aprendemos, desarrollamos y mejoramos o empeoramos las enseñanzas de género que recibimos de varias personas.

Se sabe que a mayor desarrollo humano social a escala nacional, disminuye la opresión de las mujeres en ese país, también se sabe que los países que se han desarrollado lo han hecho por la particular integración de las mujeres, que juntamente con el nivel y calidad de ese desarrollo permite a las féminas mayores oportunidades de acceso a recursos y bienes, así como a una mejor calidad de vida. Por consiguiente en los que no hay un desarrollo las mujeres se encuentran en un deterioro, excluidas y marginadas de los procesos que contribuyen al desarrollo en sus países.

2.5 Los Derechos de las Humanas

Podemos ver las primeras normas internacionales específicas para la mujer: Convenio sobre la igualdad de remuneraciones OIT (1951), Convenio sobre la protección de la Maternidad OIT (1952), Convención sobre los derechos políticos de la mujer ONU (1952); Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada de 1957 y la Convención sobre el consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para contraer Matrimonio y el Registro de Matrimonios de 1962, fueron pasos sumamente importantes pero se centraban en sus papeles tradicionales en la sociedad.

Se fueron ampliando como tratados traducidos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos adoptados por la Asamblea General de la

ONU en 1976, que incluyen artículos que garantizan el disfrute por igual de hombres y mujeres de los derechos que en ellos figuran. Convención sobre la tortura, penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes ONU y la convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer OEA (1994).

En los años 70 se tiene un cambio, la movilización de las mujeres entorno a sus derechos adquiere su mayor impulso, después de un período de estancamiento, de pérdidas y hallazgos han caracterizado al movimiento de las mujeres a través de su historia.

Todo va encaminado a querer repensar las relaciones existentes de poder entre los hombres y mujeres, todo en base a la igualdad, en cualquier ámbito, social, político, privado, económico, etc. todo para dejar atrás aspectos como el mundo domestico desempeñando los roles asignados y reconocidos socialmente: la atención del hogar y la familia.

La mujer a nivel social "...no tiene existencia por sí misma, sino solo en el seno de una familia considerada la célula básica de la sociedad. Se la define como una institución y se le asignan innumerables tareas: la crianza y socialización de los hijos, la alimentación de sus miembros, el cuidado de los ancianos...²⁰.

Los esfuerzos internacionales por establecer los derechos de la mujer se consolidaron en 1975 cuando es proclamado por la Naciones Unidas el año internacional de la Mujer. La conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, celebrada en México, proclamó el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985) elaborando un programa de acción para la promoción de la igualdad y para asegurar la integración de las mujeres en el esfuerzo del desarrollo, así como el fortalecimiento de la paz mundial.

En 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La convención señala las limitaciones de índole jurídica, político y

²⁰ Valdez, Tere 1991. Derechos humanos. 1999. P. 12

económico contra las mujeres, se dio especial interés a la condición jurídica de la mujer, en que se refiere a los derechos elementales de participación política, de derechos civiles y derechos de reproducción.

Considerada la convención como Carta Magna de los derechos humanos de las mujeres, desde el punto de vista de su contenido normativo y dependería de la fuerza real del movimiento de mujeres t del movimiento feminista en lograr su cumplimiento exigiendo al Estado y al conjunto de la sociedad civil la eliminación de toda norma, procedimiento o conducta discriminatoria contra las mujeres.

La definición de discriminación es un punto de partida que permite juzgar tanto la discriminación de hecho referida a situaciones concretas en las que se produce la pérdida de derechos para las mujeres, como la discriminación de derecho contenida en textos normativos, de los cuales se derivan distinciones que desfavorecen a las mujeres.²¹

En los años 80 y 90 las mujeres realizan campañas de concientización sobre la grave situación de violencia que afectaba la vida de millones de mujeres a nivel mundial, en especial dieron a conocer cifras sobre la violencia sexual, violencia doméstica y prostitución forzada, con el fin de demostrar que esta violencia es la forma más cruel de discriminación contra la mujer y que estas prácticas son un obstáculo para el desarrollo social.²²

Existen brechas muy grandes, todo en diversos ámbitos, esferas de poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles, esto a pesar que con el tiempo estas brechas se han estrechado todavía existen grandes diferencias en toda la región y a nivel mundial; las mujeres consiguen el derecho al voto, representan más de la mitad del electorado, sumado a lo anterior es evidente que están poco representadas en los altas esferas de gobierno, cargos tales como Ministras de Educación, Cultura o Bienestar Social, el nombre que se le quiera asignar.

²¹ Flacso Ecuador. 1999. Los derechos humanos de las humanas". P. 14. Informe. Consultado el 12 de mayo de 2013

²² PARA, Acosta, las estrategias de Nairobi, reinterpretación de las nociones de igualdad, desarrollo y paz, y dieron a conocer algunas formas de violencia contra la mujer, 1994.

Se ven muchas prácticas discriminatorias, la pobreza, la violencia contra la mujer, las amenazas del medio ambiente, factores económicos, consecuencias negativas de programas de estabilización, entre otros, se tiene la necesidad de unificarse para modificar las condiciones o las políticas que no apoyan en nada a las féminas, creando una voluntad en todos los ámbitos para promover ese cambio.

Como se hace notar en el informe de FLACSO-Ecuador, los derechos humanos de las humanas, mencionan que existe una evidencia histórica para sostener que lo público es masculino y lo privado como femenino, dos esferas de las sociedades que se separan y con asignaciones de género, que se arraigó en las más profundo de las mentalidades de las sociedades hasta la segunda mitad del siglo XX.

Escenarios como la doméstica, el derecho de propiedad, el de familia y el de herencia rigen las relaciones sociales, señalan responsabilidades y exigencias mutuas entre las distintas categorías de integrantes, el proceso de ampliación de los derechos humanos ha provocado cambios en las relaciones, papeles sociales y expectativas de los mismo, ha disminuido el poder interno del padre de familia y se han reconocido derechos inalienables a las esposas, hijas (os), las (os) menos de edad, allegados (as) y sirviente, pero a pesar de esta regulación, la esfera doméstica mantiene un amplio margen de libertad para su organización interna incluidas las reglas de autoridad, la disponibilidad de ingresos y patrimonios aunque lo anterior es parte fundamental también de las recreaciones, defensas y resistencias ante los embates del Estado, el mercado, las opiniones, ideas y valores surgidos desde las distintas instituciones sociales.

Considerando que el núcleo principal de la distinción entre lo público y lo privado parece encontrarse en la teoría del contrato social de Rousseau que cuestiona el ordenamiento feudal y posibilita la constitución de la democracia burguesa, la aparición del individuo libre, ciudadano en quien descansa la soberanía de la nación y el estado moderno.

La mujer en la vida pública, se hace notar en la concepción probada con un lenguaje implícito de privilegio en relación a clase, raza y género; la inserción de la mujeres a la vida pública es indispensable y de suma importancia, todo en igualdad de condiciones y derechos, todo esto se ve reflejado en la poca participación que tiene las mujeres ahora en condiciones de desventaja y dentro de un statu quo establecido, que limita las posibilidades de las mujeres en la vida pública y al reconocimiento de su condición de ciudadanas, visualizando también la violencia que existe contra la mujer y la exigencia de sus derecho, que todavía no se ha podido romper con las grandes limitaciones que tiene el entorno propio.

El objetivo es que alcanzar la coparticipación en condiciones de igualdad y con las posibilidades de influir en la producción de los sistemas políticos y económicos, con legitimidad en la representación pública.

Es fácil hablar de las violaciones de derechos de ciudadanía en dictaduras, pero lo mismo sucede en democracias, es verdad que existe una gran distancia entre la formalidad de la ley y la realidad de su aplicación y una buena parte de las luchas sociales están destinadas a acortar esa brecha. Toda la red institucional se ve fuertemente afectada por el tipo de régimen político, hay variaciones importantes que entre ámbitos institucionales, la familia como institución de socialización directa es relativamente menos permeable a la presión de la dictadura que la escuela y esa posiblemente menos que las redes sociales de los jóvenes en la calle. La transición a la democracia involucra la reconstrucción de las instituciones del Estados y la transformación de las instituciones de la sociedad civil.

Para las mujeres ampliar y complejizar sus derechos ciudadanos va de la mano con asumir responsabilidad aumentando así sus espacios de autonomía, todas las personas comparten cierta forma de ciudadanía a nivel de derechos y obligaciones, pero no todas pueden participar activamente en la solución de los temas que afectan a la comunidad política y mucho menos en los niveles de

decisión. La ciudadanía es un proceso que involucra obligaciones y derechos, pero en varias ocasiones estos deberes y derechos pueden ser confundidos.²³

Hay un argumento en contra de la ciudadanía y es que ésta encubre una historia de exclusiones, acentúa el nacionalismo en una era de creciente globalismo, incrementa la división entre mujeres y coloca inalcanzable estándares, la necesidad es la de desafiar y exponer supuestos de normalidad. En el escenario de una diferencia de estructuras entre hombre y mujeres ante la ciudadanía, hay que tomar en cuenta que el poder político conforma en casi todas las sociedades una compleja matriz en la cual confluyen determinaciones y jerarquías sociales diversas.

A pesar de los avances obtenidos en los últimos años el balance en el fin del siglo xx indica que es mucho lo que falta por lograr para alcanzar a los hombres en experiencia, práctica y ubicación en todo lo que la ciudadanía supondría en los hechos. En la actualidad las mujeres tienen un porcentaje muy bajo de presencia en la política.

La democracia en América Latina maneja varias versiones tomando el clientelismo y paternalismo como banderas de su corriente de pensamiento social, siendo el primero alimentado por los pobres. No hay transparencia en los sectores públicos y privados, el reto de actuales gobiernos; constitucionales, es combatirla o crear un freno ya que es una terea netamente democrática.

Es importante anotar que hay un déficit femenino en el poder político en la región latinoamericana, países como Colombia, Costa Rica y Guatemala, que aplican sistemas proporcionales lograron una representación de entre el 11% y 16%, en Ecuador los niveles de participación se ubica en promedio de inferioridad de por debajo del 10%.²⁴

Desde siempre se reconoce la necesidad de criticar el orden del mundo patriarcal y transformarlo a través de opciones no opresivas ni enajenantes de convivencia entre mujeres y hombres, todo se visualiza como complejo ya que se

²³ Flacso Ecuador. 1999. Los derechos humanos de las humanas". P. 26

²⁴ Marcela Legarde, El proceso de Construcción Identitaria en la Mujeres Latinoamericanas, en Ciudadanía y Participación Política Edición ABYA-YALA 1998. P. 31

pretende llevar desde las líneas de desarrollo social hasta la vida individual y trastoca necesariamente todas las dimensiones de la cultura y demás elementos de la vida de las humanas.

El término humanas, choca por su feminización porque han internalizado ideologías patriarcales excluyentes que les impiden reconocer la existencia específica y aseguran que así no se dice, que no se usa, sin embargo, no es así, el castellano tiene género femenino para hacer referencia a los que acontece al sujeto femenino y a sus atributos.

CAPÍTULO III

TRABAJO DE LA MUJER EN GUATEMALA Y SU DISCRIMINACIÓN

Dentro de las primeras tareas laborales hechas por la mujer guatemalteca, fue la de corte y confección, siendo esto para muchas una posibilidad de obtener un pequeño ingreso.

Se establece que las profesiones y oficios reconocidos aptos para mujeres son el resultado de los papeles asignados por el patriarcado. Incluso ya en la actualidad, mucho del trabajo femenino no se considera como tal, sino una extensión de la naturaleza femenina, porque “la mujer está definida por sus funciones y sus funciones sociales se definen como naturales”²⁵. Si recurrimos al diccionario, natural es: “lo que se produce por sí o espontáneamente, principio de vida que atiende a los seres en que se manifiesta”²⁶ de manera que respirar es un acto natural, si no lo hacemos morimos. Pero ¿barrer o trapear o lavar ropa?, no se ha registrado ningún caso de muerte por esa causa. La naturalización del trabajo femenino niega el hecho de que las mujeres trabajan.²⁷

A finales del siglo XVIII, el proceso de industrialización hizo que los hombres salieran a trabajar y que las mujeres quedaran a desempeñar solas las tareas que compartían con los hombres en el hogar.

En el siglo XIX, se le denominó “el del encierro de las mujeres”, en donde se suscitan las revoluciones liberales, según Engels, como las proletarias dentro del hogar, ya que se pretendía mostrar que las esposas no tenían necesidad de trabajar.

El interés del mercado por la productividad no toma en cuenta el trabajo no remunerado de las mujeres que son quienes al final del día sostienen al sistema que las excluye.

²⁵ Evelyne Sullerot 1988. Historia y sociología del trabajo femenino. Ed. Península. Barcelona, Pág. 9

²⁶ Nicola Abagnano 2000. Diccionario de Filosofía: Fondo de Cultura Económica, México, Págs. 836-37

²⁷ Asociación La Cuerda y la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM) 2011. Nosotras, las de la Historia. Mujeres en Guatemala.

Trabajos ejercidos en Guatemala se mencionan, las Hilanderas, quienes podían tener la capacidad transformadora de una materia en otra, también las Tejedoras, de la mano con el hilado se encuentra el tejido con telar de cintura, utilizado para la fabricación de güipiles y tzules. En la actualidad aún se pueden encontrar en regiones del país.

También se encuentran las Molenderas/Tortilleras: en la antigüedad las mujeres guatemaltecas eran reconocidas como esclavas del metate o piedra de moler, ya que esta actividad acompañada con la fabricación de tortillas, consumía mucho tiempo de su vida diaria. Cuando los españoles llegaron a estas tierras, rápidamente adoptaron la costumbre de comer tortillas por lo menos dos veces al día, eso tuvo como resultado que los que podían, exigieran de las autoridades que les enviaran una molendera y una tortillera a servir a las casas grandes como parte de los “servicios personales” o como castigo por algún delito. Luego están las cocineras: todas las mujeres de todas las etnias y estratos sociales han tenido que ver con la cocina, lugar de encuentros y desencuentros, se han transformado pero no desaparecido. Trabajo doméstico: no recibe un pago en dinero como retribución, aunque es una fuente de riqueza no sólo para los hombres que se benefician de peste, sino para el sistema capitalista²⁸.

Para la primera mitad del siglo XX se publicaban en los periódicos algunas denuncias de las trabajadoras por acoso sexual de sus patronos. Evidenciaban que no hay manera de prevenir los abusos.

Paralelo a la esclavitud se dieron otras formas de servidumbre. Durante la Colonia existía la obligación de trabajar gratis en los domicilios españoles. Donde también existían los contratos entre una casa y los padres de una menor que ingresaba a trabajar y no recibía compensación en los dueños de casa, pero en última instancia, de dependía de la bondad de los patronos proveer este cuidado o no.

²⁸ Asociación La Cuerda y la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM) 2011. Nosotras, las de la Historia. Mujeres en Guatemala.

En el siglo XIX también existía el peonaje por deuda, es decir, que el peón tenía que trabajar en una hacienda para pagar deudas obtenidas con el patrón, entonces traducido en la mujer es empleada doméstica, en donde pagaban su deuda por medio del trabajo también.

Una de las peculiaridades del trabajo es que por su naturaleza se diferencia, aún hoy, dentro de Código de Trabajo, en cuanto a derechos y obligaciones de las empleadas que requieren un descanso de diez horas diarias, incluyen ocho horas de sueño.

Otro peculiar trabajo en las mujeres ha sido la de Sacerdotisas del saber: ya que también ha sido uno de los papeles asignados a las mujeres, la educación de la juventud. Las mujeres que voluntariamente se ofrecían al “Señor”, fundan instituciones donde ayudaban al ministerio de la iglesia.

Para la primera mitad del siglo XX se publicaban en los periódicos algunas denuncias de las trabajadoras por acoso sexual de sus patronos. Evidenciaban que no hay manera de prevenir los abusos.

Ya más adelante se produce la masificación de la profesión feminizada por excelencia, que reproduce el papel de madre, y a través del cual se imponen los patrones culturales de género.

El gremio magisterial fue entusiasta colaborador de la Revolución de 1944, en parte, porque durante la dictadura de Jorge Ubico, especialmente resentido con las “personas de los libros”, hizo de los y las maestras el blanco de agresiones y humillaciones. Las “faltas” eran castigadas con multas, descuentos y cortes de pelo.²⁹

Samaritanas: como parte del cuidado de los enfermos, es necesaria, partía desde el hogar o a domicilio. Las parteras, los asilos para huérfanas, las médicas, las cuidadoras entre otras, también son ejemplos de empleos de mujeres.

²⁹ Históricamente, cortar el pelo a una mujer ha sido con la intención de marcarla como traidora, prostituta o bruja. Se ejecuta y se percibe como terrible humillación. Asociación La Cuerda y la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM). Nosotras, las de la Historia. Mujeres en Guatemala. 2011, p. 210.

Se puede notar que la historia laboral de la mujer se ve entrelazada por su cuerpo y su vida personal, dando así el 100% de sí misma para desarrollar dichas actividades.

Ya fuera de las esferas del país, como referencia, en países industrializados, las mujeres que salían de su pueblo para irse a laborar en las fábricas se las catalogaban de prostitutas, ya en Guatemala se era aceptada dicha forma de ser, aunque muy lento y en ocasiones justificado porque la mujer tenía que ser el sustento del hogar.

Como menciona, Ana Cofiño, de la Asociación Feminista La Cuerda, en el libro: Nosotras, Las de la Historia, de 2011. Las teorías feministas han permitido hacer críticas a las historias sesgadas, positivistas y conservadoras predominantes y, al mismo tiempo, han sido instrumentos para analizar nuestra

Todo con el fin de comprender la naturaleza de las grandes desigualdades centrándose en la política de género, las relaciones de poder y la sexualidad. Da una fuerte crítica a las relaciones sociales, siendo también una parte importantísima de esta teoría el análisis de la desigualdad de género y promover los derechos humanos (de las humanas), intereses y asuntos exclusivos de las mujeres. También explora campos como los estereotipos, la deshumanización, la opresión, el patriarcado y especialmente la discriminación. Siendo prácticamente un movimiento social y político, una teoría política que lleva una práctica social, una forma ética de estar en el mundo.

Para tener una definición más técnica de esta teoría, el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua lo establece así: "Doctrina social favorable a la mujer, a quien concede capacidad y derechos reservados antes a los hombres"; otra definición más es la que nos presenta Victoria Sau así: "el feminismo es un movimiento social y político que se inicia formalmente

A finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado

bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquélla requiera”.

Todo esto contribuye a un pensamiento desde el lado feminista que lleva a re-estructurar el quehacer de las mujeres en la sociedad, es el resultado de la unión de las mismas, que provoca inclinar la balanza de la igualdad y los mismos derechos hacia ellas.

Tanta opresión, dominación y explotación de las cuales han sido objeto por parte del colectivo de varones, desde el patriarcado como base, la cual provoca que las mujeres se agrupen y reaccionen para provocar una liberación de su sexo, y que la sociedad demande.

Muchas mujeres, sino miles, trabajan diariamente, todo en actividades domésticas, ven un negocio que puede ser propio o familiar, son secretarias u oficinistas, empresarias, etc. etc., o simple son mamás o esposas que se mantienen en el hogar. Pero como lo señala, Violeta Hernández, quien es analista de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), **“la participación de la mujer sigue siendo mal remunerada, en condiciones precarias y en menor escala que la de los hombres.”**

CUADRO NO. 1

Motivos de reclamos y denuncias más comunes
1. Violación a las normas que protegen la inamovilidad por lactancia
2. Presión de trabajo por cumplir metas excesivas
3. Despido a causa de embarazo
4. Trabajo de horas extras no voluntarias

5. Despidos Verbales
6. No pago de prestaciones
7. Malos tratos
8. Solicitud de prueba de embarazo
9. Acoso moral
10. Acoso sexual
11. Violencia física
12. Obstáculos para asistir a consultas médicas
13. Indemnización por despido de hecho
14. No pago de vacación-aguinaldo proporcional
15. Días laborados no remunerados
16. No pago de prestaciones por maternidad
17. Retención de cuotas laborales
18. Delitos relativos a la integridad personal
19. Discriminación laboral
20. Suspensión ilegal son goce de salario

Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica y R. Dominicana.

Con respecto al mercado laboral se ha incrementado en los últimos años, dándose lo más significativo en los años 90 siendo de 24.5% en 1989 a 41.2% una año después, aunque principalmente en el comercio informal y en la manufactura, la cual las mujeres representan más del 50% de la población que ocupa en ello sus fuerzas.

Se advierte que “la mujer se ocupa principalmente en las actividades de comercio, el sector de servicios sociales, en la industria y en la agricultura, y estos son los sectores que se caracterizan por ser espacios de informalidad y condiciones laborales más precarias”.

El Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2002 y 2004 la mujeres representaron menos del 40% de la población económicamente activa (PEA) y según la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) del 2006 los empleos en el ámbito público los ocupan mayoritariamente hombres, y en el privado, principalmente mujeres, el cual visualiza el trabajo no remunerado.

Tomar en cuenta que en Guatemala las mujeres representan el 51% de la población total del país, pese a ser mayoría demográfica, continúan siendo ignoradas y excluidas históricamente de los beneficios del desarrollo, del reconocimiento de la equidad y del respeto a sus derechos y libertades fundamentales³⁰

Una de las mayores formas de evidenciarlo ocurre con las mujeres indígenas y ladinas del área rural, donde de igual manera las brechas se mantienen en varios aspectos como educación, salud, empleo, salario, vivienda, alimentación, etc. etc.

El índice de desarrollo humano de la población guatemalteca es medio, lo que hace ver que el índice de desarrollo humano de las mujeres es tres veces más

³⁰ www.públicogt.com (2013). Consultado el 5 de febrero de 2013

bajo. Acompañado de marginalidad, segregación, discriminación, patriarcado, machismo y misoginia a las que son víctimas las mujeres se ven reflejadas en muchos ámbitos de su vida, teniendo un impacto integral en la sociedad e incluso en la consolidación del Estado de Derecho.

En los estudios de La Organización de Naciones Unidas, las mujeres en el mundo continúan siendo excluidas y violentadas sufriendo falta de oportunidades para desarrollarse. Resalta que en Guatemala, elementos como la inequidad, exclusión, sin educación y la violencia crean el conjunto perfecto de factores adversos para las mujeres guatemaltecas.

El Instituto Nacional de Ciencias Forenses reporta la muerte violenta de 133 mujeres en el primer bimestre de 2013, comparándolo con el 2012 la cifra aumentó en 16 casos. Recibiendo también la fiscalía de la mujer un promedio de entre 1 mil y 1,200 denuncias, en su mayoría, por violencia física, verbal, económica y abuso sexual.³¹

3.1 Remuneración laboral en las mujeres

Con respecto al área laboral la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), presentó un informe en el que da cuenta que en Guatemala las mujeres ganan un 42% menos que los hombres, la desigualdad más grande en toda América Latina. Factores también como la reducción del Estado y ajuste estructural deja a una gran cantidad de mujeres sin empleo. Pero lo anterior también las condiciones laborales apoyan a que se produzcan esas situaciones así. El código de trabajo considera a las trabajadoras agrícolas como ayudantes y eso les niega el acceso a sujetos laborales y no cuentan con prestaciones. De igual manera hace énfasis por un lado, mujeres y menores de edad, mientras que a los hombres están en otro apartado.

³¹ www.publicogt.com Fiscal de la mujer. Wendy Ordoñez.2013. consultado el 5 de febrero de 2013

De acuerdo con el estudio "Legislación y Jurisprudencia comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres", elaborado por la OIT, recibir salarios más bajos que los hombres, tener dificultad para acceder a los ascensos y ser las primeras despedidas en situaciones de recesión, son prácticas discriminatorias contra las mujeres poco conocidas y escasamente penalizadas.

La publicación señala que el respeto al principio de la no discriminación laboral es fundamental para concretar los procesos de desarrollo en la región centroamericana, principalmente en los ámbitos económico y social; es un asunto de justicia social para la globalización equitativa.

Los casos de despido por razones de maternidad y de exigencia de una prueba de embarazo previo a la contratación o durante la relación de trabajo, aun son comunes y constituyen una violación a los derechos laborales de las mujeres, enfatiza la información.

En los casos de sentencia estudiados por la OIT se observó que la maternidad se visualiza como un asunto de las mujeres y no como parte del proceso reproductivo que también involucra al hombre, a la sociedad, a los empleadores y al mismo Estado.

3.2 Sus responsabilidades familiares “causa de su huida”

En relación con las responsabilidades familiares, según el estudio, las leyes de América Central son débiles u omisas en cuanto al establecimiento de medidas que promuevan la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, como la creación de centros de cuidado infantil y de otras personas dependientes, licencias de paternidad y ausencias por responsabilidades familiares.

Otra de las situaciones advertidas en la investigación de ese organismo internacional, es el hecho de que las legislaciones aún contemplan una serie de medidas paternalistas hacia las mujeres que les prohíben realizar trabajo nocturno o aquel considerado peligroso.

La visión de finales del siglo XIX, de contar con artículos dirigidos a la protección de mujeres y de menores resulta actualmente obsoleta y proyecta una imagen de la mujer que no se encuentra acorde con el enfoque de derechos que debe prevalecer, concluye el análisis de la OIT.³²

Las guatemaltecas reciben un salario promedio 26% menor que el de los hombres. “En promedio, las mujeres en el área metropolitana ganan un 26 por ciento menos que sus colegas hombres, de acuerdo con los resultados de la última Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI 2010), publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Las mujeres guatemaltecas han ganado espacios en los negocios, la política y la vida social del país; sin embargo, aún queda una asignatura pendiente: los salarios.

En promedio, las mujeres en el área metropolitana ganan un 26 por ciento menos que sus colegas hombres, de acuerdo con los resultados de la última Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI 2010), publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Según la ENEI, las mujeres reciben un salario promedio de Q2.034.82 al mes, mientras que los hombres perciben una media de Q2.766.47 mensuales. Esta situación se repite en el área rural, aunque con menor inequidad; las mujeres tienen un salario promedio de Q1.109.13 al mes contra Q1.332.01 de los varones, para una diferencia del 16.7 por ciento.

En el resto de las áreas urbanas los salarios promedio son de Q1.561.06 para ellas y Q1.783.84 para ellos, una diferencia del 12.5 por ciento. De una población económicamente activa de 5.77 millones de personas según la ENEI 2010, unos 3.7 millones son hombres (63.7 por ciento) y 2.1 millones

³² http://www.prensalibre.com/noticias/comunitario/Periste-discriminacion-laboral-mujeres_0_445755650.html. Con información de Cerigua), consultado el 5 de mayo de 2013

mujeres (36.3 por ciento). Un reflejo de que la mujer no se ha incorporado totalmente al mercado laboral.

Otro factor que afecta más a las mujeres trabajadoras que a los hombres es el subempleo.

De acuerdo con la ENEI 2010, de un total de 2 millones de mujeres trabajadoras, 1.406.150 están subempleadas, es decir un 67.2 por ciento de la fuerza laboral femenina. Este porcentaje es mayor que entre los hombres, de un total de 3.6 millones de trabajadores, el porcentaje de subempleo es del 55.2 por ciento (2 millones de personas)”³³

Guatemala es el país con menos equidad de género en América Latina, ya que de acuerdo con información de elPeriodico, cuando América Latina es estudiada, Trinidad y Tobago en la nación con más igualdad entre hombres y mujeres, mientras que Guatemala representa al país con menos oportunidades para la población femenina.

El informe Mundial sobre la Desigualdad de Género mide la equidad en diversos ámbitos de la población, entre ellos en la política, la educación, el empleo y el acceso a la salud. Según el documento, Cuba es el segundo país latinoamericano con más participación femenina, pues las mujeres acceden hasta la educación universitaria y representan el 43 por ciento del Parlamento y casi el 60 por ciento de toda la fuerza laboral profesional.

El tercer puesto corresponde a Costa Rica, seguido por Argentina y Nicaragua. Las últimas posiciones de la región las ocupan México y Guatemala, éste en el puesto 109 de 134 países analizados, el último le corresponde a Yemen.

El informe subraya que aunque Guatemala mejoró dos posiciones en comparación con el año pasado, sigue siendo el que promueve menos la participación de la mujer en Latinoamérica y es superado por los países africanos

³³ TuSalario.org/Guatemala. <http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/mujer-y-trabajo/las-guatemaltecas-reciben-un-salario-promedio-26-menor-que-el-de-los-hombres>

y su nivel de involucramiento femenino se compara con el de Kuwait, Zambia, Fiji, Bahrein, Burkina Faso, India, Mauritania y Camerún.

El documento elaborado por el Foro Económico Mundial enfatiza que las guatemaltecas trabajadoras ganan menos que sus pares masculinos aunque trabajan más horas diarias, tienen menos oportunidades de acceso a la salud, educación y a la participación en el Congreso de la República y en cargos Ministeriales.

Finalmente, los datos muestran que el país no posee las estadísticas de la participación femenina como gerentes de empresas, profesionales o trabajadoras técnicas.³⁴

Un informe de la CEPAL sostiene que en América Latina y el Caribe las mujeres dedican más tiempo que los hombres tanto a las actividades remuneradas como a las tareas domésticas. Y alerta sobre la persistencia de discriminación de género en el mercado de trabajo, aunque destaca los logros en materia de reducción de la brecha salarial.

El documento titulado *¿Qué Estado para qué igualdad?* arribó a tales conclusiones luego de haber medido la carga de trabajo total (remunerado y no remunerado) en varios países de la región. En Brasil, por ejemplo, las mujeres dedican 56,6 horas semanales al trabajo total, mientras que los hombres ocupan 52 horas. En México, en tanto, las mujeres dedican 76,3 horas, contra sólo 58,4 de los hombres.

Siguiendo con los indicadores de desigualdad de género, la tasa de desempleo de las mujeres asciende al 8.3 por ciento, al mismo tiempo que la de los hombres es del 5,7 por ciento. Datos de 2008 indican que el 31,6% de las mujeres de 15 años o más en la región no tenía ingresos propios, mientras que sólo 10,4% de los hombres estaba en esa condición.

³⁴ <http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/mujer-y-trabajo/guatemala-es-el-pais-con-menos-equidad-de-genero-en-america-latina>. Fuente: Argenpress. (Publicado el 1° de noviembre de 2010).

Asimismo, las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en ocupaciones con menor nivel de remuneración y sub representadas en posiciones de alto nivel jerárquico. En relación a los niveles de brecha salarial, si bien el ingreso medio de las mujeres pasó del 69 por ciento del de los hombres en 1990 a 79 por ciento en 2008, aún reciben salarios menores que los hombres para un trabajo de igual valor.

La CEPAL enfatiza en la necesidad de realizar políticas públicas que reformen los vínculos entre las tres instituciones fundamentales de la sociedad: Estado, familia y mercado, para articular un nuevo pacto social de redistribución del trabajo total entre hombres y mujeres, que facilite el acceso de éstas al mercado laboral como parte de sus derechos humanos.

A su vez, el organismo cree imprescindible que el Estado tome todas las medidas necesarias, ya sean legislativas, institucionales, educativas, de salud, fiscales o de participación de las mujeres en la toma de decisiones para eliminar los sesgos de género en el mercado laboral, superar la brecha salarial, la segmentación y la discriminación.³⁵

Es preocupante la explotación laboral de las mujeres en Guatemala, y de acuerdo con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), sólo 87 de casi 11,000 trabajadoras de casa particular cuentan con cobertura social, es decir menos del 1%, esto a pesar de contar recientemente con el Programa Especial de Protección a Empleadas de Casa Particular (PRECAPI) del Seguro Social, con el que se busca proteger y darle atención médica a este sector laboral.

El IGSS da explicaciones con respecto a ello y manifiesta: “el propósito de otorgar cobertura del régimen de seguridad social, a las trabajadoras domésticas que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás quehaceres propios de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador”. Es de notar que no se llega a cumplir porque la mayoría de las empleadas no están inscritas, diversos

³⁵ <http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/mujer-y-trabajo/la-carga-de-trabajo-total-es-mayor-para-las-mujeres-que-para-los-hombres> consultado el 12 de mayo de 2013

motivos provocan esto: no saben del programa o que los patronos niegan la facilidad de los trámites ya que el registro en el Seguro Social no es de carácter obligatorio.

Maritza Velásquez, coordinadora de programas de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, Domicilio y Maquila (ATRAHDOM), indica que el PRECAPI no llena las expectativas de un programa de seguridad social.

En primera instancia, critica que el Seguro social deje en manos de los patronos la decisión de inscribir o no a la empleada doméstica. "La seguridad social es un derecho de las trabajadoras y no un gusto de los empleadores".

Además, señala que las áreas de cobertura son insuficientes para las necesidades reales de las trabajadoras de casa particular. Esto, porque el programa se limita a atender accidentes, maternidad, a los hijos menores de cinco años que se encuentran sanos y las prestaciones en dinero.

Por otro lado, Velásquez aseguró que el trato que dan algunas enfermeras, doctores, secretarias y personal administrativo del IGSS no es el adecuado y "no es bueno", por tal motivo el programa para las domésticas tampoco es atractivo.

De acuerdo con ATRAHDOM, a la fecha tendrían que estar inscritas en PRECAPI unas 2000 mujeres y la cifra tendría que crecer para asegurarse de que el programa está funcionando.

"Sucede todo lo contrario, ya que a nadie le ha importado el bienestar de las mujeres trabajadoras, aunque sean uno los sectores más desprotegidos de la población", dice Velásquez.

De acuerdo con los datos proporcionados por el IGSS, desde la entrada en vigencia del programa todavía no se han requerido los servicios por parte de las domésticas que están inscritas. El IGSS refiere que es de suma importancia dar a

conocer el programa y que los patronos sean conscientes para que inscriban a las trabajadoras.³⁶

Con respecto al salario, en América Latina, según un estudio publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a pesar de un crecimiento económico las diferencias de ingresos en función del género siendo grandes, sin embargo en Guatemala, es uno de los contados casos en la región que no existe tal diferencia salarial. Según este informe indica que los hombres ganan más que las mujeres a cualquier edad, nivel de educación, tipo de empleo, etc. y también reveló que sólo las mujeres de zona rurales ganan en promedio lo mismo que los hombres.

Este análisis se realizó con varios hogares de aproximadamente 18 países de la región y la comparación revela que los hombres solo ganan un 10% más que las mujeres, pero cuando se adentra más en detalle la comparación y se ingresan datos como, iguales edades y niveles de educación, la diferencia aumenta a un 17%.

Esta brechas, varían con consideración en los diferentes países de la región, por ejemplo Bolivia: es el país más equitativo de América Latina en materia de género, e incluso es el único país en la región en donde las mujeres tienen mejores ingresos que los hombres, y esto a raíz de la alta participación femenina en labores diversas y siempre como cabeza de hogar.

Guatemala ocupa el segundo lugar con respecto a la equidad de género, con una brecha de apenas el 0,3% lo que significa que los empleadores no establecen diferencias salariales entre hombres y mujeres, los demás países de la región demuestran una brecha de entre 10% y 15%, Uruguay y Brasil suben y salen del promedio con un porcentaje del 26% y 30% respectivamente.

A lo anterior, la menor brecha salarial por género se encuentra entre la gente joven con título universitario, esto es posible porque las mujeres más

³⁶ Fuente: La Hora. (Publicado el 19 de abril de 2010). <http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/mujer-y-trabajo/menos-del-1-de-las-empleadas-domesticas-cuenta-con-cobertura-social>

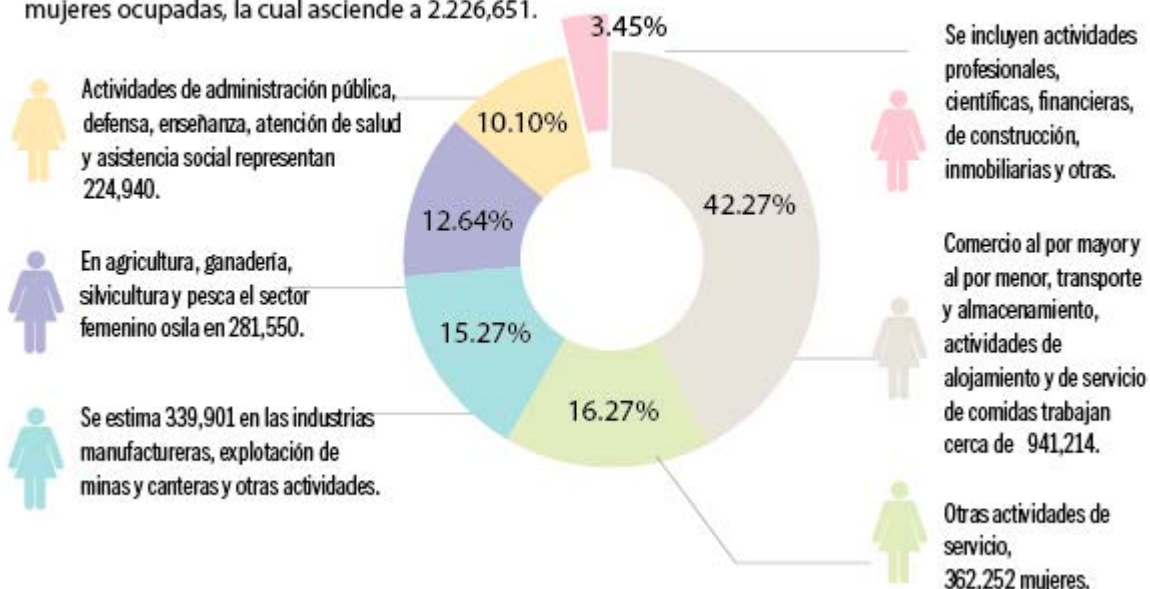
educadas ocupan posiciones en empresas donde hay menos espacio para introducir ajustes salariales discrecionales, sustentando esta hipótesis en que la brecha del salario es menor entre los trabajadores formales y mayor entre aquellos de empresas pequeñas. Las grandes brechas aparecen entre trabajadores con menores ingresos, con educación secundaria incompleta y que viven en zona rurales.

También el estudio revela que la brecha salarial se está estrechando por un efecto cohorte, con el tiempo.

CUADRO NO.2

Ramas de actividad económica de la mujer ocupada.

Actividad económica donde se encuentran las mujeres ocupadas, la cual asciende a 2.226,651.



³⁷ Fuente: <http://www.revistaamiga.com/el-nuevo-m%C3%BAsculo-del-sector-laboral#.UoJztocgl3E>.

En términos generales, con respecto a los salarios y la desigualdad de género en el mercado laboral, la Confederación Internacional Sindical (CSI) presenta ante la comunidad internacional el informe (Des)igualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales centrado en la brecha de género en el mundo, en donde manifiesta en su primer capítulo la

diferencia entre salarios de las mujeres con respecto a las del hombre, a partir de la base de datos de WageIndicator (Elsalario/Tusalario) individuales. Ahora bien los datos revelan que el promedio de la brecha salarial de género es de 22,4% en la mayoría de los 20 países cubiertos para la encuesta vía online.

Parte de las conclusiones de este informe se puede ver que la brecha se agranda con la edad, cuando se pretende pensar que cuanto mayor es el nivel educativo mayor es la brecha lo cual quizás se deba a cierta discriminación en el lugar de trabajo, a la segregación profesional o a que una proporción mayor de mujeres que hombres trabaja a tiempo parcial o por debajo de su nivel educativo, lo cual el escenario que viven las obliga a combinar el trabajo con las responsabilidades familiares.

La afiliación sindical tiene repercusiones positivas en la igualdad salarial, ya que casi en todos los países la brecha entre las remuneraciones de hombres y mujeres es inferior entre los hombres sindicales que entre los empleados no afiliados a un sindicato.

Chile, Cuba y Venezuela son los estados de Latinoamérica que mejor protección brindan a las mujeres en las cuestiones relacionadas con la maternidad: el período de licencia de 126 días que los tres países establecieron es el más largo en la región y sus respectivos sistemas de seguridad social les pagan a las madres el 100 por ciento de su salario durante este lapso. Por su parte, Guatemala se encuentra en el otro extremo ya que si bien contempla el mismo beneficio remunerativo, reconoce un período menor de licencia por maternidad: 84 días. Los datos surgen de un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, entre otros temas, se refiere a las leyes de protección laboral en 18 países de Latinoamérica.

Así, Guatemala, junto con otros seis países, se encuentra octavo en la región que mejor resguarda a las madres en los meses anteriores y posteriores al parto. Cuarto y quinto se ubican Brasil y Panamá, que estipulan licencias por maternidad de 120 y 98 días, respectivamente. Mientras que la Argentina y Perú

se ubican en el sexto lugar, otorgando 90 días. En el resto de los estados la duración de la licencia es de apenas 84 días.

Con respecto al beneficio económico que perciben las madres durante la licencia, en 11 de los 18 países de Latinoamérica el sistema de seguridad social asume el compromiso de pagarles la totalidad del salario que perciben periódicamente por su actividad laboral. En Guatemala, Costa Rica y Ecuador esta responsabilidad la comparten la seguridad social y el empleador. Mientras que, en los cuatro países restantes la seguridad social paga una retribución menor al 100 por ciento del salario, y los períodos de licencia por maternidad son los más cortos de la región.

El estado boliviano transfiere un beneficio económico equivalente al 80 por ciento del sueldo, si este monto es mayor al mínimo, o del 100% del piso salarial en caso contrario. En tanto, las retribuciones otorgadas en El Salvador y Nicaragua representan el 75 y el 60 por ciento de las respectivas remuneraciones corrientes. Finalmente, en Paraguay las madres perciben la mitad de su salario durante sólo nueve de las doce semanas que dura la licencia por maternidad. Este hecho convierte al país guaraní en el estado que menos protege a las madres en los meses anteriores y posteriores al parto.³⁸

Las mujeres cuentan con derechos especiales que garantizan la protección y no discriminación en el empleo. Descanso pre y pos parto, licencia por adopción, periodo de lactancia, licencia por aborto no intencional.

3.3 Derechos específicos de la mujer

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Código de Trabajo de Guatemala, las mujeres trabajadoras cuentan con los siguientes derechos específicos:

³⁸ <http://www.tusalarario.org/guatemala/Portada/mujer-y-trabajo/guatemala-en-deuda-con-la-maternidad>. Consultado el 25 de septiembre de 2013

a. Protección a la maternidad e inamovilidad del trabajo

El embarazo no constituye ningún impedimento para solicitar y optar a un empleo.

Si estás empleada y te embarazas, debes dar aviso provisional al empleador y dentro de los dos meses siguientes debes presentar el certificado médico, extendido por el IGSS, centro de salud o por un doctor o doctora particular.

b. Descanso pre y pos-parto

Tienes derecho a un descanso de 30 días antes del parto y 54 días después con derecho al cobro del salario completo.

c. Licencia por adopción

Al adoptar a una niña o niño debes presentar al patrono los documentos del trámite de adopción si es que solicitas una licencia o permiso para no ir a trabajar durante 54 días con goce de sueldo.

d. Período de lactancia

Durante 10 meses después del parto tienes derecho a un permiso por lactancia para alimentar o darle el pecho al bebé mientras trabajas, también gozas del derecho de INAMOVILIDAD, lo que significa que no puedes ser despedida del trabajo injustificadamente.

e. Licencia por aborto no intencional

Si sufriste una pérdida por complicaciones de salud, tienes derecho a un descanso de 15 días o hasta la recuperación completa, según considere el médico.

f. Creación de centros infantiles o guarderías

Si en la empresa donde trabajas hay más de 30 trabajadoras, el patrono debe proporcionar un lugar adecuado para que puedas dejar ahí a los niños

menores de 3 años mientras trabajas. Los niños deben estar bajo el cuidado de una persona responsable contratada y pagada por el patrono.³⁹

3.4 Teoría de género

La complejidad de esta teoría radica en la diferenciación entre sexo y género, siendo un poco más amplio el recorrer de la misma dentro del feminismo, ya que el concepto marca la diferencia y le da un nuevo giro al movimiento de las mujeres que a partir de los años 60 se da un estallido, y es el feminismo como movimiento intelectual quien se encarga de plasmar la evolución filosófica y política entorno a la discusión del concepto género.

Robert Stoller, a finales de los años sesenta logra publicar el libro “Sexo y género” donde hace una evidente separación del sexo biológico del género social, esto causa mucha polémica, marcando una oposición o tensión al respecto. Alude, “el sexo apunta a los rasgos fisiológicos y biológicos de ser macho y hembra, el género se adquiere a través del aprendizaje cultural. Esta distinción abre una brecha e inaugura un nuevo camino para las reflexiones respecto a la constitución de las identidades de hombre y mujeres”⁴⁰.

La teoría de género tiene su función en que el sexo no tenía que ver con el género, desligando estas dos realidades.

Jhon Money de igual manera en 1951 usa el componente cultural desde el concepto género, conjuntamente con Margaret Mead⁴¹, *que en sus investigaciones hace un cuestionamiento al llamado carácter “natural” de las diferencias entre hombres y mujeres, pues en sus investigaciones que realiza en Nueva Guinea, constató y demostró que no todas las sociedades están organizadas de la misma forma (de manera patriarcal) y que la distribución de roles no estaba distribuida al igual que las sociedades occidentales. Y Simona de Beauvoir con su célebre frase: una no nace, se hace mujer, con lo cual se concuerda claramente, la feminidad se construye independiente de la herencia biológica.*

³⁹ TuSalario.org/Guatemala. Consultado el 5 de mayo de 2013

⁴⁰Molina Brizuela, Y.: Teoría de Género, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, octubre 2010. www.eumed.net/rev/cccss/10/ymb2.pdf

⁴¹ www.eumed.net/rev/cccss/10/ymb2.pdf. Página 3 (2013).

Para efectos propios de este trabajo de investigación, la teoría en sus diversos estudios al *género*, tomando en cuenta como se organizan las diferentes sociedades y su desarrollo,⁴² se propicia lo que se conoce como división sexual del trabajo, y es aquí donde se le asigna a la mujer, por su capacidad de gestar y amamantar, la tarea del cuidado de los hijos y las funciones domésticas, encasillándola al espacio doméstico.

Como a la mujer se le confería el poder de la garantía y continuidad de la especie, territorio en veda para el hombre, el hogar solo era el espacio para ella, estas fueron las condiciones que posibilitaron el control de las mujeres y su confinamiento al espacio privado, lo que las convertía en la garantía que el hombre necesitaba, además de la seguridad de sus bienes y patrimonio. Lo que significaba que cuando una mujer se quiere salir de lo que se considera como “natural”, es decir, que no quiere ser madre ni ocuparse de la casa, se le tacha de “antinatural”⁴³.

Como se menciona anteriormente, ya en los años 60 el movimiento feminista con su auge; las mujeres habían alcanzado ya su derecho al voto, objetivo fundamental de la Primera Ola, aunque ya con respecto a la igualdad jurídica la situación no cambia, por lo tanto la desigualdad es aún más difícil y no es establecida de momento. Ahora bien, ya el concepto de la diferencia entre géneros ya no es la misma, sino que ahora se maneja el concepto de desigualdad entre hombre y mujeres, esto a partir de los años 70.

Para la primera mitad del siglo XX se publicaban en los periódicos algunas denuncias de las trabajadoras por acoso sexual de sus patronos. Evidenciaban que no hay manera de prevenir los abusos.

Paralelo a la esclavitud se dieron otras formas de servidumbre. Durante la Colonia existía la obligación de trabajar gratis en los domicilios españoles. Donde también existían los contratos entre una casa y los padres de una menor que

⁴² <http://www.eumed.net/rev/cccss/10/ymb2.pdf>. Página 4 consultado el 12 de septiembre de 2012

⁴³ <http://www.eumed.net/rev/cccss/10/ymb2.pdf>. Página 5 consultado el 12 de septiembre de 2012

ingresaba a trabajar y no recibía compensación en los dueños de casa, pero en última instancia, de dependía de la bondad de los patrones proveer este cuidado o no.

En el siglo XIX también existía el peonaje por deuda, es decir, que el peón tenía que trabajar en una hacienda para pagar deudas obtenidas con el patrón, entonces traducido en la mujer es empleada doméstica, en donde pagaban su deuda por medio del trabajo también.

Una de las peculiaridades del trabajo es que por su naturaleza se diferencia, aún hoy, dentro de Código de Trabajo, en cuanto a derechos y obligaciones de las empleadas que requieren un descanso de diez horas diarias, incluyen ocho horas de sueño.

Otro peculiar trabajo en las mujeres ha sido la de Sacerdotisas del saber: ya que también ha sido uno de los papeles asignados a las mujeres, la educación de la juventud.

Las mujeres que voluntariamente se ofrecían al “Señor”, fundan instituciones donde ayudaban al ministerio de la iglesia.

Ya más adelante se produce la masificación de la profesión feminizada por excelencia, que reproduce el papel de madre, y a través del cual se imponen los patrones culturales de género.

El gremio magisterial fue entusiasta colaborador de la Revolución de 1944, en parte, porque durante la dictadura de Jorge Ubico, especialmente resentido con las “personas de los libros”, hizo de los y las maestras el blanco de agresiones y humillaciones. Las “faltas” eran castigadas con multas, descuentos y cortes de pelo.⁴⁴

⁴⁴ Históricamente, cortar el pelo a una mujer ha sido con la intención de marcarla como traidora, prostituta o bruja. Se ejecuta y se percibe como terrible humillación. Asociación La Cuerda y la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM) 2011. Nosotras, las de la Historia. Mujeres en Guatemala...

Samaritanas: como parte del cuidado de los enfermos, es necesaria, partía desde el hogar o a domicilio. Las parteras, los asilos para huérfanas, las médicas, las cuidadoras entre otras, también son ejemplos de empleos de mujeres.

Se puede notar que la historia laboral de la mujer se ve entretendida por su cuerpo y su vida personal, dando así el 100% de sí misma para desarrollar dichas actividades.

Ya fuera de las esferas del país, en países industrializados, las mujeres que salían de su pueblo para irse a laborar en las fábricas se las catalogaban de prostitutas, ya en Guatemala se era aceptada dicha forma de ser, aunque muy lento y en ocasiones justificado porque la mujer tenía que ser el sustento del hogar.

Al aplicar esta teoría al caso de Guatemala, es propicia para comprender el panorama que la mujer en la sociedad vive, se estará estudiando cuan enraizado se encuentra la discriminación laboral, y en específico el Ministerio de Trabajo, institución propia de Estado guatemalteco.

CUADRO NO. 3
EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES ANALFABETAS
DE 15 AÑOS Y MÁS EN AMÉRICA LATINA

(Porcentaje) País	1980	1990	2000
Uruguay	4,8	3,0	1,8
Argentina	6,4	4,4	3,1
Cuba	7,8	5,2	3,6
Costa Rica	8,4	6,1	4,3
Chile	9,1	6,4	4,5
Venezuela	16,9	10,8	7,3
Paraguay	17,5	11,7	7,8
Colombia	16,4	11,6	8,2
Panamá	15,1	11,8	8,7
Ecuador	21,8	13,8	9,8
México	20,2	15,0	10,9
Brasil	27,2	18,8	14,6
Perú	28,8	20,6	14,6
R. Dominicana	27,3	21,0	16,3

Bolivia	41,3	29,9	20,6
El Salvador	38,4	30,7	23,9
Honduras	40,8	34,0	28,0
Nicaragua	42,1	38,8	35,6
Guatemala	54,3	46,3	38,9
Haití	72,3	63,5	53,5

Fuente: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/14521/lcl2070e.pdf>. Pp. 12. Consultado el 5 de mayo de 2012.

Se observa que la historia hace notar el desplazamiento que se hace a la mujer, colocándola en espacios en donde no puede desarrollarse, no cuenta con un respaldo legal amplio, sin posibilidades de desarrollo. Con los esfuerzos que mujeres hacen se logran espacios mínimos que sin embargo generan cambios de estructurales en la sociedad.

Las conferencias apoyadas por la Organización de Las Naciones Unidas han tenido el peso adecuado, por así denominarlo, para que en países como Guatemala tengan el compromiso de inclinar la balanza de la justicia a procesos adecuados y con promulgación de leyes adecuadas para la protección de la mujer, en este caso, el ámbito laboral.

Procesos como la denuncia que realizan las mujeres son de suma importancia ya que motivan al propio sistema a crear mecanismos de un debido proceso y fortalecen la democracia en el Estado, que al final generan un beneficio para las féminas, víctimas de la discriminación laboral.

Elementos como la edad, condición social, lugar de residencia o hasta estado de gestación son parte de la discriminación, por una sociedad que a la fecha genera machismo y una condición de familia patriarcal en donde el hombre tiene más espacios que ocupar porque así lo dicta la costumbre y la mujer debe dedicarse al hogar y cuidado de la familia, algo que en la actualidad poco a poco va desplazándose.

Sin dejar de lado la historia, que en este caso su mayoría es de poco avance, la inmersión que tiene la mujer en varios cargos tanto en la administración pública como privada, el aumento de su conocimiento académico y llevado al ámbito profesional, tiene su escenario positivo, y ejemplo claro, es la Licda. Roxana Baldetti, quien luego de su trabajo como legisladora en el Congreso de la Republica, y otros ámbitos de la administración pública, es la actual Vicepresidenta del país, algo que 20 años atrás era imposible.

CAPÍTULO IV

SITUACIÓN ACTUAL EN LA APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN CEDAW Y PROTOCOLO FACULTATIVO EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN GUATEMALA

La palabra Discriminación, según el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) **Discriminación.** (Del lat. *discriminatio*, *-ōnis*). 1. f. Acción y efecto de discriminar. Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social.⁴⁵

En una acepción amplia, el término discriminación equivale a una “diferencia, diferenciación o desigualdad” y supone, por tanto, un trato diferenciado, desigual, inequitativo y menos favorable a un sujeto u objeto respecto de otro. Para el caso del empleo y la ocupación, la discriminación implica, efectivamente, una diferenciación, pero entre personas, la cual ocurre, principalmente, en desmedro de miembros de determinados colectivos “socialmente marginados”.

El concepto de discriminación laboral universalmente aceptado es el consignado en el artículo 1 del Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación:

“1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación

⁴⁵ Real Academia Española © Todos los derechos reservados. 2013

que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

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

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

Ciertamente, la discriminación supone una diferencia de trato entre personas y una alteración a su igualdad. En materia de empleo y ocupación, constituye discriminación la alteración o modificación en las condiciones de igualdad en el trabajo, sea por distinción, exclusión o preferencia, basada en razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad y que sea poco o nada relevante para la calificación profesional de los trabajadores, carente, no sólo de justificación técnica, sino legal.⁴⁶

Todas las características que hacen una conducta discriminatoria son diversas, de igual manera se han multiplicado con el tiempo. Una de las que se pueden mencionar siendo desfavorables que han sido condenadas son las fundadas en razones de sexo, raza o religión siendo en la actualidad muy amplio.

Como documento que apoya también la definición de Discriminación y sus causas, es el Convenio 111 de la OIT donde menciona las causas también la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, también recibiendo información que hay casos en donde por razones de invalidez, estado civil, estado de salud, incluido el VIH/SIDA, la orientación sexual y la afiliación sindical con motivos aparente para discriminar.

⁴⁶ <http://augustovalenzuela.com/node/31>. Consultado el 6 de agosto de 2012

Los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo (Convenio 111 OIT, Art. 1.3). Ello implica que la discriminación laboral, como alteración en las condiciones de igualdad en el trabajo, será siempre tal, en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades (sea de empleo o capacitación), de trato, de prestaciones o en el pago (Kurczyn, 2004).

La discriminación suele suceder incluso desde el proceso de búsqueda de empleo, acceso a fuentes de capacitación y preparación para el trabajo, de igual manera toda diferencia de trato basada en parámetros de productividad y capacidad para desempeñar actividades laborales y carentes de justificación legal, equivale a discriminación laboral, siendo también en la preparación profesional y determinados puestos de trabajo. También cuando la organización, empresa o entidad incurra por acción u omisión, exclusión o restricción, basadas todas en razones, técnica e ilegalmente injustificadas, tales como sexo, edad, raza, origen étnico o nacional, estado civil, ideología política, condición social o económica, condición de salud, opiniones, preferencias sexuales, religión, lengua o cualesquiera otras igualmente ilícitas, que tiendan a alterar la igualdad entre los trabajadores en cuestiones como las oportunidades de empleo, programas de capacitación, promoción en el empleo, prestaciones y/o beneficios legales o contractuales y, en general, toda condición de trabajo, se estará hablando de prácticas empresariales discriminatorias.

4.1 Clases de discriminación laboral en Guatemala

- **La Directa:** La discriminación directa se encuentra fundada en prejuicios y estereotipos; tiene lugar cuando la normativa, las leyes o las políticas empresariales excluyen y afectan explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características particulares como el sexo, la opinión política, la edad o el estado civil. Por ejemplo, los anuncios de ofertas de trabajo en que se establece una determinada edad, sexo o estado civil para ocupar un puesto de

trabajo, excluyen a muchos individuos de aquellas oportunidades y ello constituye discriminación directa.⁴⁷

- **La Indirecta:** La discriminación indirecta es más sutil pero produce iguales efectos perniciosos que la discriminación directa. La discriminación indirecta se caracteriza porque las normas y prácticas de calificación para puestos de trabajo aparecen como imparciales pero, luego de aplicarlas a la colectividad, por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a las condiciones personales de cada uno. Por ejemplo, podría tratarse de una práctica de discriminación indirecta el someter la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma determinado cuando tal cualidad no sea estrictamente indispensable para desempeñar las actividades que aquel puesto de trabajo demanda; en este caso hipotético, se estaría excluyendo de la oportunidad a todas aquellas personas que no dominan el idioma requerido. Por otro lado, también podría constituir una discriminación indirecta, dispensar un trato diferenciado a determinadas categorías de trabajadores, como es el caso de los trabajadores a tiempo parcial respecto de aquellos que sean de tiempo completo (Oficina Internacional del Trabajo, 2003).

De igual manera dentro de la regulación legal de la discriminación laboral en Guatemala, como bien se mencionó al inicio de la investigación, la Constitución Política de la República de Guatemala, directamente no contempla una discriminación y no regula como tal, proclama la igualdad jurídica como uno de los Derechos individuales (art 4), hace suponer la prohibición de la discriminación.

Cuando se traduce en el plano laboral, ya se encuentra ligado a los derechos sociales (art. 101 y 102), allí la Constitución reconoce la igualdad en el trabajo.

El tener libertad en el acceso a las fuentes de trabajo, la Constitución Política de la República, aclara que todas las personas, sin distinción son libre de

⁴⁷ <http://augustovalenzuela.com/node/31> . consultado el 6 de agosto de 2012

elegir el trabajo que van a desempeñar (art 102, literal a), esto se traduce en que nadie puede generar restricciones a otra persona o que desempeñe otro.

Ya propiamente en el trabajo para generar una continuidad y una estabilidad, la Constitución Política de la República manda a que: a. igualdad de salario para igual trabajo en iguales condiciones; b. Demanda la protección del trabajo de la mujer y la maternidad; c. Prohíbe establecer diferencias entre mujeres casadas y solteras; d. Garantiza la protección y fomento al trabajo de personas con capacidades especiales (ciegos, minusválidos, personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales); e. Para el caso de los trabajadores extranjeros y nacionales, prohíbe que, estando en paridad de circunstancias, los trabajadores guatemaltecos sean sometidos a condiciones laborales inferiores, tales como menor salario o menores prestaciones; y, f. Garantiza el ejercicio del derecho de sindicalización libre de los trabajadores, sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa.

Las disposiciones mencionadas constituyen las bases de la protección constitucional a la igualdad en el trabajo (libre acceso y permanencia equitativa en el trabajo).⁴⁸

Para el caso de la convergencia de la Convención CEDAW y la normativa interna, se pueden tener en claro las siguientes:

- 4.2 Código de Trabajo;
- 4.3 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto Número 7-99 del Congreso de la República;
- 4.3.1 Ley General para el combate del virus de inmunodeficiencia humana VIH y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA, Decreto número 27-2000 del Congreso de la República (en adelante, Decreto 27-2000); y

⁴⁸ <http://augustovalenzuela.com/node/31> consultado el 6 de agosto de 2012

4.3.2 Código Penal.

4.3.3 Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer.

En adelante, se hará relación de las normas específicas que de cada uno de los cuerpos normativos enumerados, deben tenerse presente para el análisis legal de la discriminación laboral.

4.2 Código de Trabajo

El artículo 14 bis del Código de Trabajo, en su parte conducente, establece:

“Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.”

Para el caso específico de acceso al trabajo, el primer párrafo del artículo 137 bis del mismo Código estipula:

“Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.”

Al igual que los instrumentos internacionales y, en especial, el Convenio número 111 de la OIT sobre la no discriminación en materia de empleo y ocupación, al enumerar las causas que son susceptibles de motivar el discrimen, el Código de Trabajo no excluye los motivos innominados que, dadas sus características arbitrarias, eventualmente, podrían constituir causas de discriminación en el trabajo.

Otras disposiciones relevantes son las que, al igual que la Constitución Política de la República, prohíben a los empleadores especificar como requisito

para acceder a las ofertas de trabajo criterios como el sexo, raza, etnias o estado civil; o bien, hacer diferencia entre mujeres casadas, solteras y/o con responsabilidades familiares (Art. 151, literales a y b del Código de Trabajo).

4.3 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer

Para el caso específico de la discriminación por sexo y género, que afecta primordialmente a la mujer, la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer establece:

“Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra (Art. 3 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer).”

Con relación al trabajo, el artículo 12 de la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer reitera, de manera especial, el trabajo en condiciones de igualdad y el derecho de las mujeres a la libre elección del empleo, a la estabilidad laboral y trato equitativo en lo que a condiciones de trabajo se refiere, a la seguridad social, a la higiene y seguridad en el trabajo, a la no discriminación por su estado civil, a la promoción del empleo para mujeres con discapacidad y tercera edad y a la especial protección de las madres trabajadoras.

4.3.1 DECRETO 27-2000 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Además del género, el ordenamiento jurídico guatemalteco también contempla un tratamiento especial para el caso de la discriminación motivada por el estado de salud, específicamente, por el padecimiento del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), provocado por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) (en adelante, VIH/SIDA).

El Decreto 27-2000 del Congreso de la República prohíbe, positivamente, la discriminación de quienes viven con VIH/SIDA en los siguientes términos: “Se prohíbe la discriminación de las personas que viven con VIH/SIDA, contraria a la dignidad humana, a fin de asegurar el respeto a la integridad física y psíquica de estas personas (Art. 37).”

La confidencialidad y el trabajo figuran entre los derechos de las personas que viven con VIH/SIDA que son especialmente protegidos por el Decreto 27-2000 del Congreso. De esa cuenta, la violación a la confidencialidad y la exigencia del examen diagnóstico del VIH a los trabajadores, constituyen infracciones a la Ley.

La normativa incluida en el Decreto 27-2000 que guarda una estrecha relación con el tema del VIH/SIDA y las relaciones laborales puede resumirse en tres puntos importantes: el respeto a la confidencialidad de quien vive con VIH/SIDA, la práctica voluntaria y asesorada de la prueba diagnóstica del VIH y el libre acceso y permanencia en el trabajo de las personas que viven con el VIH/SIDA.

- a. Respeto a la confidencialidad. Tanto la realización de la prueba para el diagnóstico de la infección por VIH como su resultado deberán respetar la confidencialidad de las personas.

La Ley confiere a la confidencialidad el calificativo de “derecho fundamental” de las personas que viven con VIH/SIDA y le atribuye la finalidad de no afectar su vida privada y social. La persona que vive con VIH/SIDA puede revelar su padecimiento a quien desee pero nadie puede hacer referencia a tal padecimiento sin el consentimiento de la persona que vive con VIH/SIDA.

- b. Prueba para el diagnóstico de la infección por VIH. Toda prueba serológica deberá ser practicada de conformidad con las siguientes reglas: 1) Mediando pleno consentimiento de la persona (consentimiento informado); y 2) Con asesoría y orientación, antes y después de la prueba. De manera

que la práctica obligatoria de dichas pruebas, fuera de los casos contemplados en la ley, es prohibida.

Para el caso específico del trabajo, la ley aludida determina claramente que no se solicitará la prueba serológica para el acceso al mismo en tanto que no constituirá requisito para obtener un puesto de trabajo.

- c. Acceso y permanencia en el empleo y ocupación. Siendo que la prueba de VIH/SIDA no constituye requisito legal para aplicar a un puesto de trabajo, ningún empleador está legitimado a solicitar dicha prueba para efectos de otorgar un empleo, conservarlo o terminarlo; así como tampoco podrá hacerlo para sujetar a su resultado el derecho del trabajador a disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo (Art. 43, Decreto 27-2000).

El VIH/SIDA no constituye motivo para negar a quien lo padece su derecho a ocuparse en cualquiera actividad lícita que desee; tampoco puede condicionar la prestación de los beneficios económicos derivados del trabajo ni limitar, en ninguna forma, las condiciones bajo las cuales se rija la relación laboral; finalmente, no puede darse por terminado el contrato de trabajo por motivo de VIH/SIDA.

4.3.2 CÓDIGO PENAL

Finalmente, es de especial importancia considerar la existencia del delito de discriminación. El artículo 202 bis del Código Penal, en su primer párrafo, estipula:

“Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.”

Incurrir en cualesquiera prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo (u otro ambiente de la vida social), constituirá violación a los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, Tratados Internacionales y leyes ordinarias y, también, la comisión de un delito.

La pena prevista por el Código Penal para el delito de discriminación es:

“Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales.

La pena se agravará en una tercera parte:

- a. Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.
- b. Para quien de cualquier forma y por cualesquiera medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.
- c. Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.
- d. Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público (Art. 202 bis, segundo párrafo, Código Penal).”

4.3.3 Ley Contra el Femicidio y otra formas de Violencia Contra la Mujer (decreto número 22-2008)

En el caso de la Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, si bien existe una exposición de motivos general, en la cual se sientan las bases de dicha normativa legal y se menciona como fuentes formales la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, otros tratados sobre derechos humanos y la Constitución Política de la República carecen de una exposición detallada que refiera los motivos de cada uno de los artículos que la integran⁴⁹ debe tomarse en cuenta que no fueron derogados los delitos contra la libertad y seguridad sexuales y

⁴⁹ <http://ggm.org.gt/wp-content/uploads/2012/08/LeyComentada2EdFINALinteriores.pdf>

contra el pudor ni los delitos contra el orden jurídico familiar y contra el estado civil, que implican violencia contra las mujeres; sin embargo, hay una serie de normas penales y procesal penales que deben tomarse en cuenta en el momento de la aplicación de dicha ley.

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer como ya es sabido y como objetivo de esta investigación, nace el 18 de diciembre de 1979, entrando en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 ratificada por 20 países en su oportunidad por la necesidad de organizar, establecer y condenar toda discriminación en contra de las mujeres a nivel nacional e internacional, teniendo su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar el creer en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombre y mujeres que también se ve reflejado en el actuar de los Estados, por ello, “la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz”⁵⁰, le toca a Guatemala considerar aún más la erradicación de muchos males en contra de las mujeres, uno de ellos es la discriminación. La convención define muy bien el significado de igualdad e indica cómo lograrla, y que se garantice el goce de esos derechos.

Para el Estado guatemalteco, tanto la Convención como el Protocolo son instrumentos que deben ser un apoyo para la legislación interna y así poder establecer aún más parámetros de defensa para las mujeres y erradicar la discriminación en todo sentido. Como bien en su preámbulo reconoce dicha convención “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana.

Ahora bien, para un mejor enfoque hay que tomar en cuenta que la Convención cuenta con seis (6) partes de las cuales la primera habla sobre la

⁵⁰ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

definición de discriminación, las medidas a nivel político que se deben tomar como principios básico y se establecen las garantías de los derechos humanos y las libertades fundamentales; toma en cuenta las medidas especiales las cuales son necesarias para alcanzar igualdad entre hombres y mujeres; el cambio de prejuicios o patrones culturales ya enraizados, que sumados a la prostitución generan un desequilibrio a nivel social, sin embargo se aclaran bien en esta primera parte, en donde se enmarcan las condiciones y la forma en cómo se deben delinear las formas de actuar de los estados parte.

En la segunda parte desarrolla muy explícitamente los derechos civiles y políticos de las mujeres, dando el compromiso a los Estados que deje y de espacio a una mayor participación e igualdad de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad; se concentra en tres aspectos de la situación de la mujer, por una parte, el de los derechos civiles y la condición jurídica y social de la mujer, que se abordan pormenorizadamente, además, se ve una diferencia de otros tratados de derechos humanos, la Convención se ocupa de los que tienen que ver con la reproducción y con las consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre los sexos.

La tercera parte, la cual es del interés de esta investigación, desarrolla los derechos sociales y económicos de las mujeres, específicamente el 10, 11 y 13, donde establece el derecho de la mujer al acceso sin discriminación a la educación, el empleo las actividades económicas y sociales, donde recibe especial atención, la mujer de las zona rurales, donde su lucha y vital contribución económica merecen, como se indica en el artículo 14, más atención en la etapa de planificación de políticas.

La cuarta parte se enfoca en la igualdad de resolución en el aspecto legal en cualquier instancia y sobre el matrimonio y la familia, es decir, la igualdad de las mujeres antes la ley, la protección y la capacidad jurídica, de igual manera la administración de las propiedades, como la elección de residencia y domicilio, matrimonio y las relaciones familiares, decidiendo con toda libertad, cuando y con

quien casarse, cuando y cuantos hijos tener y la igualdad de derechos y responsabilidades en la educación y cuidado de los hijos.

Ya en la quinta parte, ya es propio de las funciones del Comité, que vigila y supervisa la aplicación de la Convención, y en donde se estipula la obligación de los Estados Partes para presentar el informe inicial al cumplir el año de formar parte del mismo, y los informes cada 4 años en donde se dan las reseñas de las medidas que se adoptaron para aplicar la Convención.

En la sexta y última parte, son específicos de los posibles efectos de esta convención junto a otros tratados, los compromisos que adquieren los Estados partes al ratificar la presente convención y la administración del mismos a los interno.

4.4 Principales ámbitos de preocupación y recomendaciones de la CEDAW

Si bien el Comité aprecia los esfuerzos del Estado parte para combatir la trata de mujeres y niñas, en particular su ratificación del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, le sigue preocupando que el Estado parte no haya adoptado medidas adecuadas para combatir este fenómeno, incluidas sus causas y alcance, en particular desde su posición como país de origen, tránsito y destino. También le preocupa la insuficiente información y concienciación sobre la incidencia de la trata dentro del país.

El Comité insta al Estado parte a que intensifique su labor para determinar las causas y el alcance de la trata de mujeres y niñas, desde su perspectiva como país de origen, tránsito y destino, y la incidencia de la trata dentro del país. Recomienda al Estado parte que refuerce las medidas para combatir y prevenir la trata de mujeres y niñas y que, en su próximo informe periódico, facilite información detallada sobre el efecto de esas medidas.⁵¹

⁵¹ <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/5465>. P. 45 consultado el 12 de mayo de 2012.

El Comité agradece al Estado Parte la presentación de su sexto informe periódico, aunque señala que no se ajusta plenamente a las directrices del Comité para la preparación de los informes periódicos ni hace referencia a sus recomendaciones generales. El Comité también agradece al Estado Parte las respuestas presentadas por escrito a la lista de asuntos y preguntas planteados por el grupo de trabajo anterior al período de sesiones, así como la presentación oral y las aclaraciones adicionales ofrecidas en respuesta a las preguntas planteadas oralmente por el Comité.

El Comité encomia al Estado Parte por su delegación de alto nivel encabezada por la Ministra de la Secretaría Presidencial de la Mujer, que incluía a la Ministra de Educación y representantes de los ministerios de Salud Pública y Asistencia Social, Planificación y Programación y el Congreso, así como a la Defensora de la Mujer Indígena, contribuyendo así a la calidad del diálogo constructivo que sostuvieron la delegación y los miembros del Comité.⁵²

Recomiendo de igual manera el informe que el Estado tiene la obligación de manera sistemática y continúa todas las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, requieren la prioritaria atención del Estado Parte desde ahora hasta la fecha de la presentación de siguiente informe. Preocupa al Comité que quizás no todas las entidades gubernamentales competentes, en particular las ramas legislativa y judicial, hayan participado plenamente en el proceso de preparación del informe. En consecuencia, el efecto del proceso de presentación de informes como aspecto de un enfoque holístico de la aplicación ininterrumpida de la Convención puede ser limitado.⁵³

Generar un esfuerzo para la coordinación entre todas las entidades gubernamentales competentes, incluidos los representantes de las ramas legislativas y judiciales, como medio para mejorar la aplicación de la Convención.

52

http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/CONCLUDING_COMMENTS/Guatemala/Guatemala-CO-6.pdf p. 2. Consultado el 12 de mayo de 2012

53

http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/CONCLUDING_COMMENTS/Guatemala/Guatemala-CO-6.pdf p. 3. Consultado el 8 de julio de 2013

También, ve con preocupación que la definición de discriminación que figura en el Decreto 57-2002 que reforma el Código Penal, no está conforme al artículo 1 de la Convención, donde se prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta. Consecuentemente, el Comité alienta al Estado Parte a asegurar que todas la leyes apropiadas se reflejen en una definición de discriminación que abarque la directa como indirecta, siempre en relación con el Artículo primero de la Convención, que realice campañas de sensibilización sobre la Convención y el Protocolo Facultativo, en particular sobre el significado y el alcance de la igualdad, sancionándose eficazmente los casos de violaciones de derechos por entidades y agentes públicos y privados.

Que todo sea por igual entre hombre y mujeres, con destino en el público en general, los legisladores, los miembros de la judicatura y los profesionales del derecho. Todo debe centrarse en la utilización sistemática de la Convención para que se respeten, promuevan y garanticen los derechos humanos de la mujer, y en la utilización del Protocolo Facultativo.

Al tiempo que toma nota de los esfuerzos del Estado Parte para revisar las leyes discriminatorias vigentes en los códigos Civil, Penal y Laboral, preocupa al Comité que, pese a las recomendaciones que hizo al Estado Parte con ocasión del 3 examen de sus informes periódicos inicial y segundo, en 1994, y sus informes periódicos combinados tercero y cuarto y su quinto informe periódico, en 2002, las leyes internas aún no se ajusten a la Convención. También le preocupa la falta de conciencia acerca de los derechos humanos de la mujer entre los miembros del Parlamento, hecho que podría estar entorpeciendo la aprobación de las reformas legislativas necesarias, sobre todo respecto de la violencia contra la mujer.

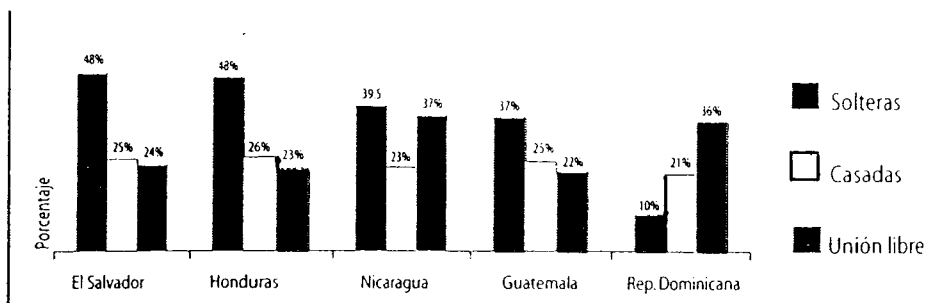
El Comité insta al Estado Parte a que establezca una estrategia eficaz con prioridades y plazos claros para reformar debidamente disposiciones discriminatorias de los Códigos Civil, Penal y Laboral, a fin de que estén en consonancia con lo dispuesto en el artículo 2 de la Convención. El Comité alienta al Gobierno a asegurar que los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer tengan la autoridad y los recursos humanos y financieros necesarios para

desarrollar campañas de concienciación para que en las ramas legislativa y judicial se comprendan plenamente los derechos humanos de las mujeres, a la luz de lo dispuesto en la Convención.

El Comité subraya que la aplicación plena y eficaz de la Convención es indispensable para alcanzar los objetivos de desarrollo del Milenio. Pide que se integre la perspectiva de género y que se reflejen explícitamente las disposiciones de la Convención en todas las actividades encaminadas a lograr esos objetivos y pide al Estado Parte que, en su próximo informe periódico, incluya información a ese respecto.

El Comité encomia al Estado Parte por haber ratificado los siete instrumentos internacionales más importantes en materia de derechos humanos¹. Señala que la adhesión del Estado Parte a esos instrumentos contribuye a que la mujer disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todos los aspectos de la vida.

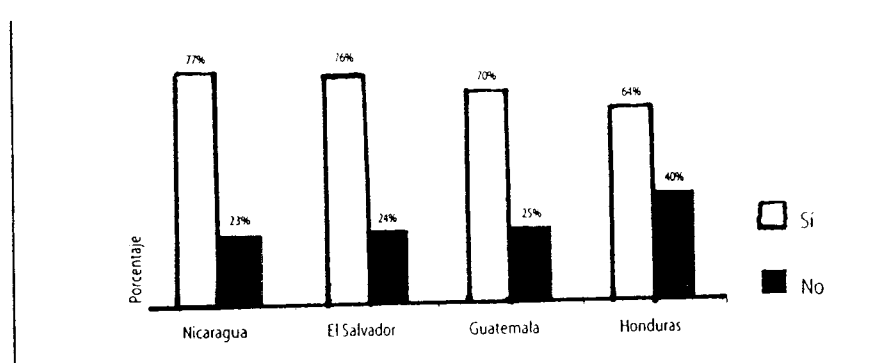
Gráfico 1
Estado civil de la población en estudio



Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica y R. Dominicana.

El mayor porcentaje de las mujeres trabajadoras en la maquila textil está en el rango de mujeres solteras, casadas y en unión libre. Si se suma la cantidad de casadas a las que se encuentran en unión libre, ambas representan una mayoría; no obstante, existe un número considerable de mujeres solteras, que va desde el 10% en República Dominicana hasta un 48.54% en El Salvador.

Gráfico 2
Porcentaje de mujeres con hijos e hijas de la población en estudio.

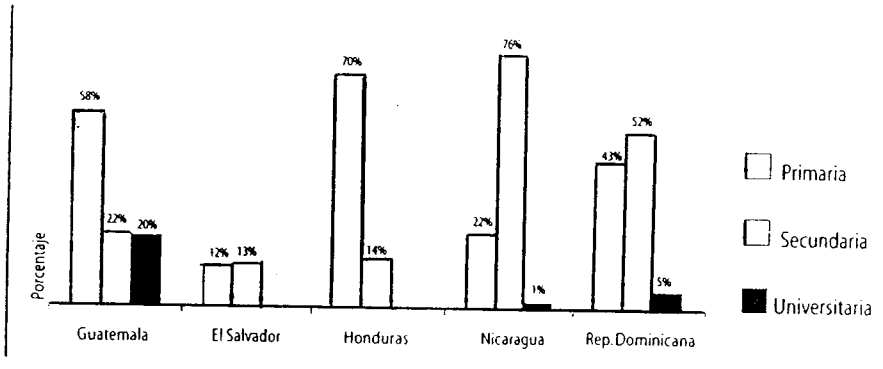


Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica.

El número de hijos e hijas va de uno a cinco. No obstante, se debe notar que no son la única responsabilidad de las mujeres, ya que en muchos casos tienen también a su cargo a uno o dos familiares más (padres, ahijados, tías, abuelas), que a veces presentan problemas de salud.

Gráfico 3

Porcentaje de mujeres según grado de estudios

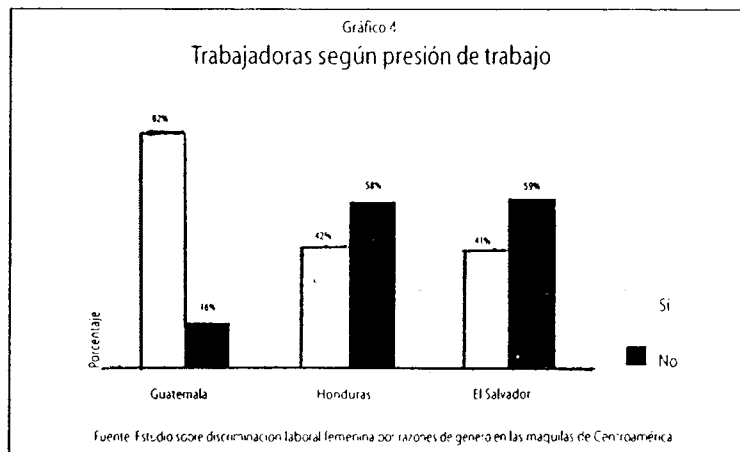


Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica y República Dominicana

Es preciso destacar que, en su mayoría, las trabajadoras de la maquila textil son alfabetos (Guatemala 90.70%, El Salvador 98% y Nicaragua 99.4%), o con un nivel educativo de primaria y, en algunos casos, con un nivel máximo de secundaria. Acceder a estudios no es algo contemplado por las entrevistadas, las cuales señalan -como principales obstáculos- el factor económico, las largas jornadas y las responsabilidades familiares a su cargo. Solo un pequeño porcentaje sigue estudiando: en el caso del El Salvador un 3% y en Nicaragua, un 18.6%.

Gráfico 4

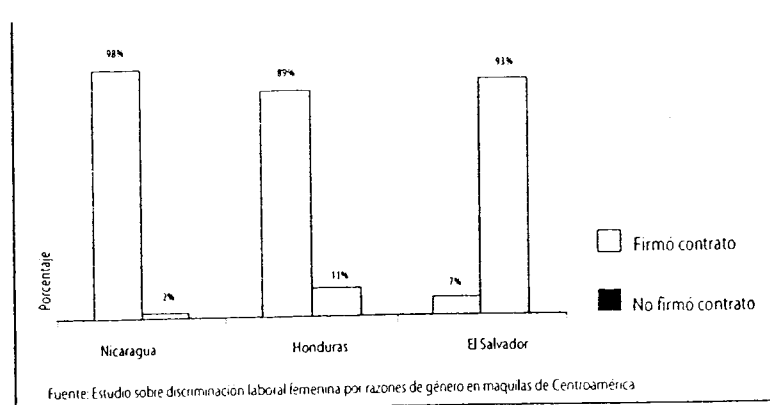
Porcentaje de trabajadoras según presión de trabajo



Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en las maquilas de Centroamérica.

En El Salvador y Honduras, cerca del 41% de las entrevistadas opina que trabajan bajo presión, mientras en Guatemala ese porcentaje aumenta a un 81.78%.

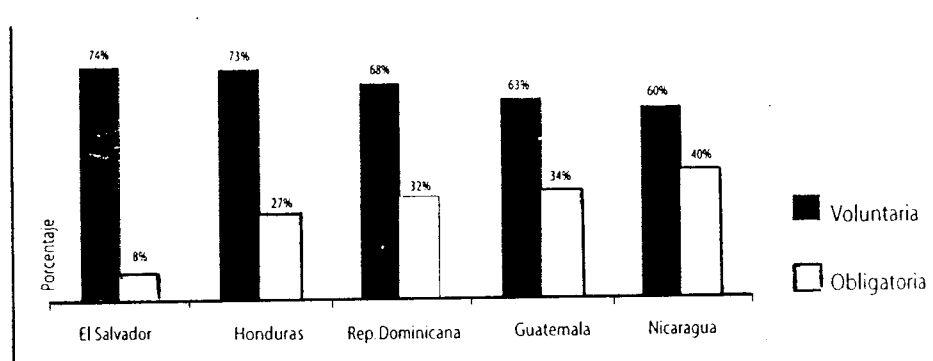
Gráfico 5
 Porcentaje de trabajadoras según firma o no de contrato laboral



Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica.

Las trabajadoras entrevistadas, en su mayoría, indicaron haber firmado uno. El país que sale de ese patrón es El Salvador, donde el 93% de las encuestadas denuncia no haber firmado contrato de trabajo.

Gráfico 6
 Porcentaje de trabajadoras según el carácter de las horas extras

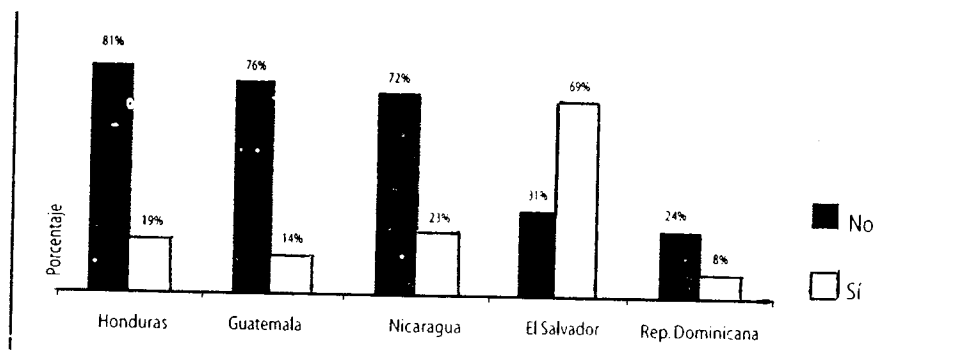


Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica y República Dominicana.

Con respecto a las horas extras, pueden ser voluntarias u obligatorias. En el segundo caso, no median -ni se consideran- las situaciones personales o familiares de las trabajadoras, las cuales deben trabajar una jornada extraordinaria aun contra su voluntad. Este es el caso de Nicaragua y Guatemala, donde las mujeres -en un 40% y 33.72% respectivamente opinan que las horas extras son realizadas obligatoriamente. No obstante, la mayoría de las encuestadas refirió que las horas extras poseen carácter voluntario. El 74% opinó así en El Salvador, y el 73% en Honduras.

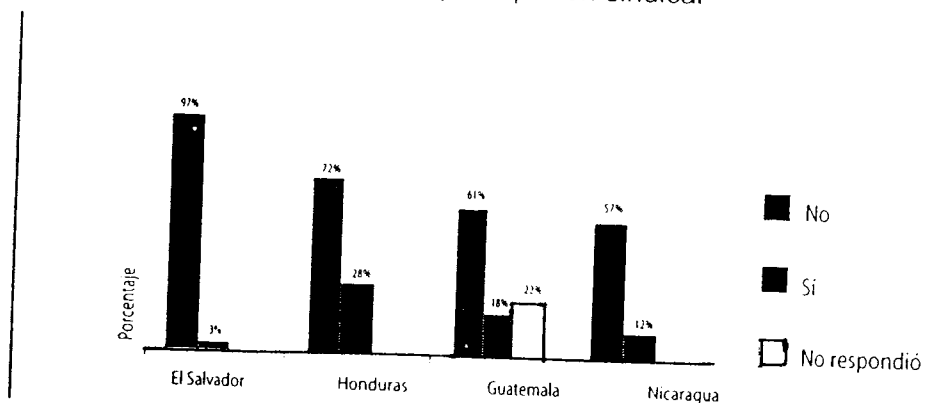
Uno de los factores que determinan esta situación se relaciona con el grado de conocimiento que las mujeres tienen sobre los sindicatos en las maquilas, el cual varía considerablemente de un país a otro. Por ejemplo, mientras el 69.4% de las trabajadoras nicaragüenses dice conocer la existencia de sindicatos, en República Dominicana solo el 8.4% sabe de una organización sindical en su lugar de trabajo.

Gráfico 7
Porcentaje de trabajadoras según grado de conocimiento sobre los sindicatos de la maquila



Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica y R. Dominicana.

Gráfico 8
Porcentaje de trabajadoras según participación sindical

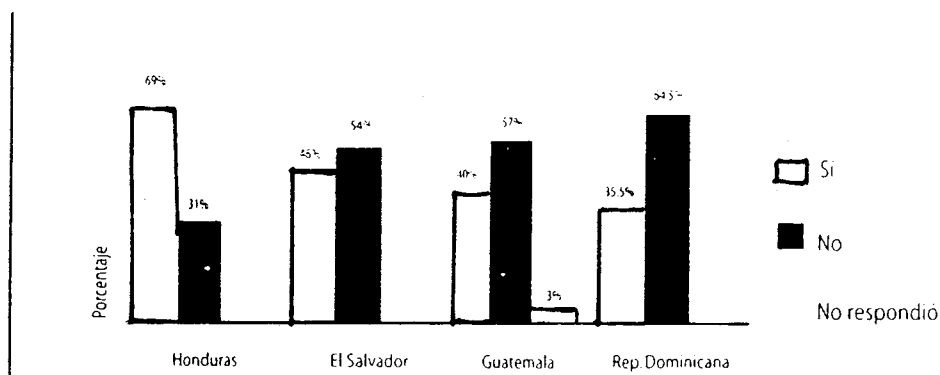


Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica.

El país con mayor participación femenina es Honduras, con un 28.4%, seguido de Guatemala con 17.64%, mientras que Nicaragua y El Salvador llegan al 11.5% y al 3.33%, respectivamente.

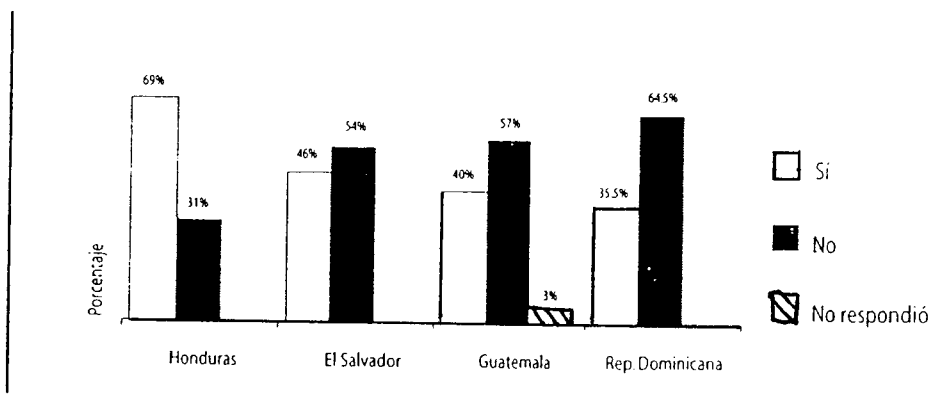
Este aspecto es considerado preocupante en los estudios, pues un alto porcentaje de las entrevistadas desconoce aspectos tan básicos como las funciones de los Ministerios de Trabajo.

Gráfico 9
 Porcentaje de trabajadoras según conocimiento sobre las funciones del Ministerio de Trabajo



Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica.

Gráfico 10
 Porcentaje de trabajadoras según información recibida sobre derechos laborales

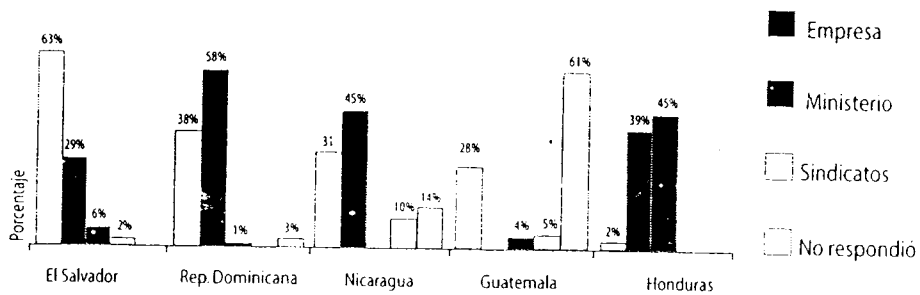


Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica.

Asimismo, muchas trabajadoras no reciben información alguna sobre derechos laborales. En República Dominicana así lo confirma el 64.5%, seguido por Guatemala, con un 57 %. Pero en Honduras, el 70% respondió afirmativamente, con lo que se alcanza el porcentaje más alto.

Según las entrevistadas, la mayor cantidad de información sobre derechos laborales proviene principalmente de los sectores no públicos y de las empresas para las cuales trabajan. En menor medida, aparecen los sindicatos y el Ministerio de Trabajo.

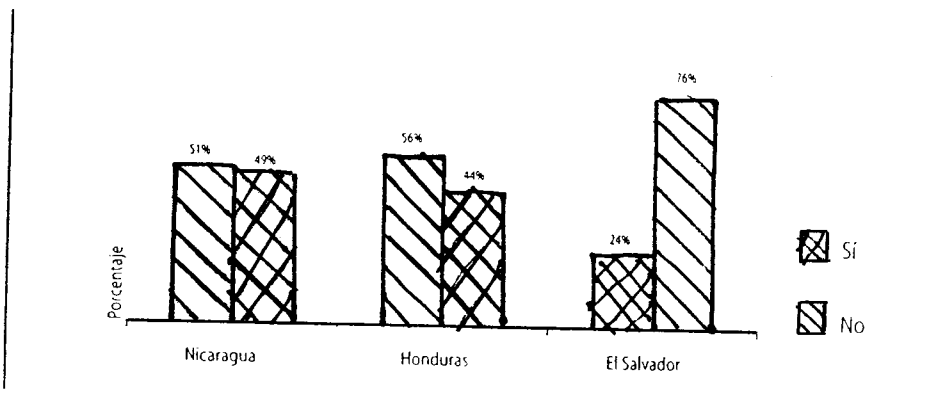
Gráfico 11
Porcentaje de trabajadoras según fuente que informa de derechos laborales



Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica.

También resulta significativo comprobar que un elevado número de las participantes en los estudios no conoce cuál es el procedimiento a seguir para reclamar sus derechos. En El Salvador, tan solo un 24% afirma saberlo, mientras que en Nicaragua y Honduras los porcentajes aumentan, ya que se registraron un 44% y 48.8%, respectivamente.

Gráfico 12
Porcentaje de trabajadoras según conocimiento para reclamar derechos laborales



Fuente: Estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica.

CONCLUSIONES

- Instrumentos como la CEDAW son de suma importancia para la mujer guatemalteca, ya que les permite tener una fuente de apoyo para poder exigir su desarrollo social, y también sirve como un canal para que las organizaciones puedan establecer y concretizar sus propuestas y presentarlas antes el Gobierno de defenderlas hasta la vía legal, si fuere necesario.
- Se observa como desde tiempo muy lejano la discriminación hacia el género femenino parte una aparente superioridad del género masculino, y que ha venido durante mucho tiempo, y sumado a las corrientes sociales, hicieron que se violentaran esos derechos de la mujer de una manera increíblemente; pero bien la organización que han hecho las mujeres, han permitido tener muy buenas iniciativas y demandas, que hay ayudado al sistema jurídico nacional a cambiar en beneficio de ellas, modificaciones al Código de Trabajo, iniciativas de ley, etc. que a la larga logran.
- La lucha de las mujeres se está haciendo, convocando a reuniones de mujeres de varios sectores para hacerle frente y tomar decisiones para su comunidad, Tratados y Convenios Internacionales son herramientas útiles y es de congratular el actuar de las mujeres por su lucha diaria en pro del bienestar de ellas y por consiguiente de la sociedad.
- En Guatemala la labor sigue, a pesar de muchos tabúes, pensamientos arraigados, un poco de desorden social, racismo, patriarcados, discriminaciones, etc., el camino no se detiene, sigue todo marchando en pie y con varios objetivos marcados y uno de ellos es la erradicación de toda discriminación en contra de la mujer.
- Se concluyó que la Teoría de Género logra hacer una diferenciación entre sexo y género, conceptualizando como lo menciona Robert Stoller, en su

libro “Sexo y Género” que sexo biológico son los rasgos físico y biológicos de ser macho y hembra, mientras que género es algo que se adquiere como aprendizaje cultural y esto genera un nuevo camino para las reflexiones de cómo se constituyen las funciones de identidades de hombre y mujer.

- De igual manera, Jhon Money hace un llamado a la diferencia natural entre hombre y mujer, sin embargo, constató que no todas las sociedades están organizadas de la misma manera y es allí en donde la estructura social juega un papel importante, ya que los roles se distribuyen conforme a las ideas que la sociedad genera.
- También, se concluye que, tomando en cuenta como se organizan las sociedades y su propio desarrollo, allí se propicia la división sexual del trabajo, y es donde por ciertas “cualidades”, por ejemplo: capacidad de gestar y amamantar, el cuidado de los hijos y funciones domésticas se encasilla a la mujer en el espacio doméstico.
- Tomar en cuenta que el movimiento feminista empieza con auge en los años 60 denominado la primera Ola, aunque la situación jurídica no cambia, por lo tanto la desigualdad es aún más difícil y no se puede establecer de momento y junto a eso cambia el concepto de desigualdad entre hombre y mujer, ya a partir de los años 70

RECOMENDACIONES

1. Enseñar desde temprana edad a varones y mujeres, con educación primaria sólida, con continuidad, sin deserciones y con valores bien cimentados, todo con la finalidad de enseñar una buena conducta que lleve a la responsabilidad y la conciencia, al respeto y tolerancia a otros seres humanos, con programas de prevención de la violencia, resolución de conflictos y apoyo psicológico, esto quedaría a cargo de los padres que desde la familia, base de la sociedad, juntamente con apoyo del Estado se manejen coordinadamente la comunicación con Cooperación Internacional y se lleven a cabo los programas sociales en beneficio de las humanas.
2. La promoción de una cultura de denuncia, ya que esto es un excelente mecanismo de erradicación de la discriminación y la violencia en contra de la mujer; El Estado de Guatemala con respecto a la emisión de leyes para subsanar deficiencias y que la voluntad política sea mayor haciendo cumplir lo que está establecido en la ley con elementos que lo soporten aún mejor, es decir, si la condena por discriminación u otras se establece y conlleva purgar una pena, multa y/o sanción, las autoridades deben contar con la educación, formación, cultura, experiencia y conciencia en conjunto con la infraestructura necesaria, centro preventivos, aptos para la estadía de las personas individuales privadas de su libertad en donde deben estar, eso conlleva a un mejor control de las mismas, personal de presidios bien calificados para el trabajo y bajo la autoridad y vigilancia del Estado y no ocupado por mafias para no cederlo y convertirlo en tierra de nadie.
3. Enfocar lo económico y material humano del Estado junto con la cooperación internacional a realizar los proyectos establecidos, en ayuda a la mujer, acompañamiento de su denuncia, investigación conjunta, desde que se inicia su proceso hasta que finalice con una mayor certeza, que de la mano con la voluntad política de la autoridades de gobierno sea ilimitada todo con un cambio enfocado a una democracia con mejoras día con día.

La Cooperación Internacional implementar mecanismos de control personal para saber hacia dónde se canaliza la ayuda, si hacia el proyecto establecido o se desvía en su camino.

4. La certeza jurídica de un debido proceso, con jueces imparciales, que emitan las sentencias severamente y con todo el peso de la ley que se les ha sido otorgados. Permitir de igual manera a la sociedad civil el involucramiento sin politizar los procesos brindando toda la información a la humana afectada, con asesoría legal completa antes su denuncia.
5. Crear mecanismos de control regional, en este caso, en Centroamérica para crear una mayor fuerza y poder contrarrestar la discriminación en contra de la mujer. Se pueden crear estos mecanismos de control por medio de ministerios regionales, oficinas de denuncia regional, en coordinación con el sistema judicial y las policías nacionales, para promover la cultura de prevención y denuncia de cualquier tipo de discriminación en contra de la mujer.
6. Investigar nuevas metodologías para aplicarlas en Guatemala, siempre y cuando no sean imitación de un modelo extranjero, sino que sean reestructuradas y hechas a la medida de las necesidades del Estado y del Gobierno y consecuentemente para el bienestar de la sociedad, en específico en la de Mujer.

Bibliografía

1. Constitución Política de la República de Guatemala. Versión comentada. 2007
2. Protocolo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.(CEDAW). 6 de octubre de 1999
3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (CEDAW). El 18 de diciembre de 1979
4. Trifolio “8 de marzo”. Procuraduría de Derechos Humanos Guatemala, Defensoría de los Derechos de la Mujer. 2012
5. Molina Brizuela, Y.: Teoría de Género, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, octubre 2010. www.eumed.net/rev/cccss/10/yimb2.pdf
6. www.eumed.net/rev/cccss/10/yimb2.pdf Página 3-5
7. Evelyne Sullerot. Historia y sociología del trabajo femenino. Ed. Península. Barcelona, 1988. Pág. 9
8. Nicola Abagnano. Diccionario de Filosofía: Fondo de Cultura Económica, México, 2000. Págs. 836-37
9. Asociación La Cuerda y la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM). Nosotras, las de la Historia. Mujeres en Guatemala. 2011.
10. www.flacsoandes.org/dspace/bitstream/10469/515/4/TFLACSO-01-1998CSM.pdf
11. Del hogar a la fábrica. Discriminación sexual en la fuerza laborar guatemalteca. Human rights watch. Nueva York-Washington-Londres-Bruselas. Copyright. Enero de 2002. Estados unidos.
12. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.html>
13. <http://www.eumed.net/rev/cccss/10/yimb2.pdf> Página 5
14. Kurczyn, Patricia. (2004). Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. México: Universidad Autónoma de México.
15. Oficina Internacional del Trabajo. La hora de la igualdad en el trabajo; informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

16. Declaración Universal de Derechos Humanos. El 10 de diciembre de 1948
17. Convención Americana sobre Derechos Humanos. (Pacto de San José), San José, Costa Rica. 7 al 22 de noviembre de 1969.
18. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 16 de diciembre de 1966, entrada en vigor con fecha 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27.
19. Declaración de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1998.
20. Convenio Número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1958.
21. Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas, 1961.
22. Ley para la Promoción y Dignificación Integral de la Mujer, Decreto 7-99 del Congreso de la República.
23. Ley General para el combate del virus de inmunodeficiencia humana VIH y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida SIDA y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA. Decreto número 27-2000 del Congreso de la República.
24. Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República, 1973.
25. http://funpadem.org/publicaciones/pub54_sistematizacionmaquilas_mabentr_ehilosypuntadas.pdf
26. Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer. Decreto número 22-2008

SIGLAS

1. **CEDAW** (Committee On The Elimination Of Discrimination Against Women por sus siglas en inglés) Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas. De Discriminación Contra La Mujer.
2. **ONU** Organización de Naciones Unidas
3. **PEA** Población Económicamente Activa
4. **SEPREM** Secretaria Presidencial de la Mujer en Guatemala
5. **REMHI** Recuperación de la Memoria Histórica
6. **CEH** Comisión para el Esclarecimiento Histórico
7. **CONAPREVI** Coordinadora para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar
8. **OIT** Organización Internacional del Trabajo
9. **CSI** Confederación Sindical Internacional
10. **CIOSL** Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
11. **CMT** Confederación Mundial del Trabajo
12. **CGTG** Central General de los Trabajadores de Guatemala
13. **SIGI** (The Social Institutions and Gender Index por sus siglas en ingles)
14. **FLACSO** Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
15. **ASIES** Asociación de Investigación y Estudios Sociales
16. **ENCOVI** Encuesta Nacional de Condiciones de Vida
17. **CEPAL** Comisión Económica para América Latina y el Caribe
18. **ENEI** Encuesta Nacional de Empleo y Ingresos
19. **INE** Instituto Nacional de Estadística
20. **BID** Banco Interamericano de Desarrollo
21. **ATRAHDOM** Asociación de Trabajadoras del Hogar, Domicilio y Maquila
22. **IGSS** Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
23. **VIH/SIDA** Virus de Inmunodeficiencia Humana/Síndrome de inmunodeficiencia Adquirida

ANEXO 1

EVOLUCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA DE LAS MUJERES EN LA REGIÓN DE AMÉRICA LATINA⁵⁴

(Años) País	1980	1990	2000
Costa Rica	75	78	80
Chile	73	77	79
Uruguay	74	76	78
Argentina	73	75	77
Panamá	72	75	77
Venezuela	71	74	76
México	70	74	76
Colombia	69	72	75
Paraguay	69	70	73
El Salvador	63	70	73
Brasil	66	69	72
Perú	62	68	72
Ecuador	65	68	71
Nicaragua	62	67	71
R. Dominicana	64	68	70
Honduras	62	67	69
Guatemala	59	64	68
Bolivia	54	60	64

⁵⁴ Fuente: Base de datos Estadísticos. Banco Mundial.2001

ANEXO 2

RELACIÓN CRONOLÓGICA DE LEYES Y POLÍTICAS A FAVOR DE LAS MUJERES, 1982-2008⁵⁵

Fecha	Propuestas/Leyes/Políticas
1982	Aprobación de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
1985	Inclusión del principio de Libertad e Igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución de la República (Arto.4º.)
1994	Aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.
1996	Agenda de las mujeres contenida en los Acuerdos de Paz, principalmente en el Acuerdo Socioeconómico y situación Agraria y Fortalecimiento de la Sociedad Civil.
1997	Ley contra la Violencia Intrafamiliar
1999	Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, así como algunas reformas al Código Civil.
2000	Política de Promoción y Desarrollo de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades 2001- 2006, instrumento que recoge una década de aportes de las organizaciones de mujeres y de algunas instancias estatales.
2001	Ratificación del Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Decreto Legislativo 11-2002 del 19/05/2002), y aprobación de la Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001).
2002	Ley de Consejos de Desarrollo, Decreto 11-2002. Código Municipal Decreto 12-2002 y Ley de Descentralización decreto 14-2002 donde se contempla la representación de mujeres en los niveles Municipal, departamental, regional y nacional.

⁵⁵ Fuente: SEGEPLAN, 2010.

2002	Plan de Acción para la Plena Participación de las Mujeres Guatemaltecas 2002-2012. Diseñado por el Foro Nacional de la Mujer y SEPREM.
2003	Ley de Idiomas Nacionales. Abre la posibilidad a las mujeres rurales monolingües de acceder a la Justicia en su idioma (Decreto 19-2003).
2003	Ley de protección integral de la niñez y adolescencia. Establece la protección contra el tráfico legal, secuestro, venta y trata de niños y adolescentes (Decreto 27-2003).
2004	Plan Nacional para la Prevención y erradicación de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres-PLANOVI 2004-2014 (CONAPREVI)
2005	Ley de Acceso Universal y Equitativo de Servicios de Planificación Familiar y su integración en el Programa Nacional de Salud Reproductiva Decreto 87-2005.
2005	Ley Marco para el cumplimiento de los Acuerdos de Paz, DECRETO NÚMERO 52-2005 donde contempla representación de las mujeres en el Consejo Nacional de los Acuerdos de Paz.
2008	Política de Equidad de Género en la Educación Superior-IUMUSAC/USAC.
2008	Ley contra el Femicidio y otras de Violencia contra la Mujer, Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.
2009	Reglamento de la Ley de Acceso Universal y Equitativo de Servicios de Planificación Familiar.

ANEXO 3

En la siguiente gráfica se muestran la cantidad de quejas y/o denuncias presentadas por las mujeres, notando una considerable línea media de quejas interpuestas antes una agresión padecida. Esto con relación al año 2012.

Año	Quejas Presentadas⁵⁶	Año	Quejas Presentadas
1990	1	1998	2
1991	2	1999	5
1992	1	2000	1
1993	1	2001	1
1994	3	2002	4
1995	2	2003	5
1996	3	2004	2
1997	1	Total Quejas: 34	

⁵⁶http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=26&ved=0CEkQFjAFOBQ&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.ve%2Fscielo.php%3Fpid%3DS131585972005000100004%26script%3Dsci_arttext&ei=PnaCUvHjCuXIsASO8YLBg&usg=AFQjCNF_FhYnUXLI_XEEecOAqrYW9-UGvA . consultado el 12 de octubre de 2013

ANEXO 4

AMÉRICA LATINA (9 PAÍSES) INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES PARA LA MUJER⁵⁷

País	Institución	Año de Creación	Dependencia
Argentina	Sub-secretaria de la Mujer	1987	Ministerio de Salud y Acción Social
Coste Rica	Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia	1986	Ministerio de Cultura Juventud y Deportes
Chile	Servicio Nacional de la Mujer	1991	Ministerio de Planificación y Cooperación
Ecuador	Dirección Nacional de la Mujer	1986	Ministerio de Bienestar Social
Guatemala	Oficina Nacional de la Mujer	1981	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Panamá	Departamento de la Mujer	1993	Ministerio del Trabajo y Bienestar Social
Paraguay	Secretarla de la Mujer	1992	N.D.
República Dominicana	Dirección General de Promoción de la Mujer	1982	Secretaria del Estado de la Presidencia
Uruguay	Instituto Nacional de la Familia y de la Mujer	1992	Ministerio de Educación y Cultura

⁵⁷ Instituto de la Mujer, España-FLACSO Chile ed. 1993: "Mujeres Latinoamericanas en Cifras". Volúmenes correspondientes a cada país. Información para Argentina: "La mujer en el Cono Sur: macaneemos gubernamentales de apoyo-. Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF. Santiago, Chile, 1988.

ANEXO 5
INSTRUMENTOS INTERNACIONALES
DERECHOS HUMANOS

Entre los instrumentos internacionales, universales y regionales, que norman lo relativo a la igualdad y no discriminación, en materia de Derechos Humanos, puede mencionarse los siguientes:

- a. La Declaración Universal de Derechos Humanos;
- b. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- c. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y,
- d. La Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, abordan el tema de la igualdad, no sólo como garantía individual de las personas sino también, relacionada al trabajo, como prohibición de la discriminación en dicha materia.

ANEXO 6

El tratamiento de la discriminación en los instrumentos internacionales desarrollados en este trabajo de investigación puede resumirse según el cuadro siguiente:

CUERPO NORMATIVO	ARTÍCULO	CONTENIDO
Declaración Universal de Derechos Humanos	1	Igualdad jurídica ante la ley.
	2	Igualdad de derechos (incluido el trabajo) SIN DISTINCIÓN de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
	7	Igualdad ante la ley, sin distinción; igualdad de protección de la ley y protección contra TODA DISCRIMINACIÓN y provocación a tal discriminación.
	23	Igualdad en el trabajo: libre elección, condiciones equitativas; igual salario por igual trabajo, sin discriminación; fundar sindicatos y sindicarse libremente.
Convención Americana sobre Derechos Humanos	1	Obligación de los Estados de garantizar a sus habitantes el libre ejercicio de sus derechos, sin distinción.
	24	Todas las personas son iguales ante la ley; de ahí que, sin distinción, tienen igual derecho de protección legal.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	2.2	Obligación de los Estados de garantizar a sus habitantes el libre ejercicio de sus derechos (incluido el trabajo), SIN DISCRIMINACIÓN por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
	3	Compromiso de los Estados de asegurar a hombres y mujeres igual título a gozar sus derechos económicos, sociales y culturales (incluido el trabajo).
	6	Derecho al trabajo: libremente escogido o aceptado.
	7	Derecho de gozar de condiciones de trabajo equitativas; igual oportunidad de ser promovidos dentro del trabajo.

ANEXO 7

Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Ciencia Política

Cuestionario

Tesis

El siguiente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre la opinión de las mujeres trabajadoras en Guatemala respecto de la discriminación laboral que padece este sector de la sociedad.

Información General:

1. Profesión u oficio: _____
2. Fecha: _____
3. Edad: _____ Grado Académico: _____
4. Puesto que desempeña: _____
5. Estado Civil: _____

Instrucciones:

A continuación encontrará algunas preguntas, favor de contestar si o no a cada una de ellas.

1. ¿Conoce de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer?
Sí___ No___
2. ¿Conoce aspectos importantes sobre los derechos humanos establecidos en la legislación guatemalteca?
Sí___ No___
3. ¿Ha sido objeto de discriminación laboral?
Sí___ No___

4. ¿Cree usted que se encuentra en igualdad de condiciones en el ámbito laboral (salario, puesto que desempeña, horarios, etc.)?

Sí___ No___ sí su respuesta es no responda ¿Por qué?_____

5. ¿Interpuso la denuncia de la discriminación de la cual fue objeto?

Sí___ No___

6. ¿Confía en la aplicación de la justicia al interponer su denuncia de discriminación laboral?

Sí___ No___

7. ¿Considera anotar algo más a lo anterior?