

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MOVIMIENTO SINDICAL  
GUATEMALTECO: ¿UNA REALIDAD O UNA UTOPIA?**

**ENSAYO**

Presentado a la Dirección de la  
Escuela de Trabajo Social de la Universidad de  
San Carlos de Guatemala

POR

**JULIA AMPARO LOTAN GARZONA**

Previo a Conferírsele el Título de  
TRABAJADORA SOCIAL  
En el Grado Académico de

LICENCIADA

Guatemala septiembre de 2,009

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

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Rector Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios  
Secretario Dr. Carlos Alvarado Cerezo

**AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

Directora Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda  
Secretaria Licda. Carolina de la Rosa de Martínez

**CONSEJO DIRECTIVO**

**REPRESENTANTES DOCENTES**

Maestra Ada Priscila del Cid García  
Licenciado Cuautemoc Barreno Citalán

**REPRESENTANTES DE LOS PROFESIONALES**

Maestra María Eloisa Escobar Sandoval

**REPRESENTANTES DE LOS ESTUDIANTES**

Estudiante Ursula Patricia Zapeta Zepeda  
Estudiante José Ramón Oliva

**TRIBUNAL EXAMINADOR**

Directora Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda  
Secretaria Licda. Carolina de la Rosa de Martínez  
Coordinadora IIETS Mtra. Ada Priscila del Cid García  
Tutor - Revisor MSc. Carlos Federico Noriega Castillo  
Coordinadora Área de Formación  
Profesional Específica Licda. Carmen Maricela Mejía Giordano

“Los autores serán responsables de las  
opiniones y criterios expresados en sus obras”

Artículo 11 del Reglamento del Consejo Editorial de  
la Universidad de San Carlos de Guatemala

## DEDICATORIA

*Este trabajo lo dedico a todas las mujeres sindicalistas guatemaltecas, que en medio de lo que significa una doble y hasta triple jornada han sido infranqueables luchadoras por la transformación del actual sistema patriarcal, autoritario e injusto, que además de convertirlas en uno de los sectores más vulnerables, margina e invisibiliza el papel protagónico que cada una de ellas juega en la lucha sectorial y en su lucha por hacer del sindicalismo un espacio democrático, con equidad de género, incluyente de mujeres, de jóvenes y hombres comprometidos en la construcción de una sociedad democrática, con justicia social.*

*A todas ellas mi reconocimiento y agradecimiento por permitirme ser parte de esa importante experiencia de ser mujer sindicalista. En sororidad con todas ustedes.*

## INDICE

INTRODUCCIÓN	i
1. CONSIDERACIONES TEÓRICAS ACERCA DEL TEMA	1
1.1 Sexo y Género	1
1.2 Patriarcado	2
1.3 Androcentrismo	3
1.4 Misoginia	4
1.5 Equidad e Igualdad	4
1.6 Equidad de Género	5
1.7 Identidad de Género	7
1.8 Poder, Relaciones de Poder, Poderío	9
1.9 El Poder de las Mujeres	10
1.10 Empoderamiento	14
1.11 División Sexual del Trabajo y sus Implicaciones Ideológicas	14
1.12 Estereotipos Sexistas Aplicados en el Ámbito laboral	16
1.13 Estereotipos que se les Asignan a las Mujeres Cuando Ingresan al Mercado Laboral	17
1.14 Estereotipos Negativos que Inciden en la Actividad Laboral de las Mujeres	19
1.15 Liderazgo de las Mujeres	21

2.	LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MOVIMIENTO SINDICAL GUATEMALTECO	35
2.1	Antecedentes del Movimiento Sindical Guatemalteco	35
2.2	La Participación de la Mujer durante la Etapa de Rearticulación del Movimiento Sindical Guatemalteco	38
2.3	Un Esfuerzo Organizativo de las Mujeres Sindicalistas que es Necesario Visibilizar	40
2.4	La Lucha de las Mujeres Sindicalistas Post Firma de la Paz	41
2.5	Las Condiciones en que se Desarrolla la Participación de La Mujer Sindicalista	44
2.6	Problemas que Enfrentan las Mujeres Sindicalistas	46
2.7	Las Reivindicaciones Actuales de las Mujeres Sindicalistas	47
3.	EL MOVIMIENTO SINDICAL GUATEMALTECO Y SU PLANTEAMIENTO FRENTE AL TEMA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO	49
3.1	Representación de las Mujeres en las Estructuras de Dirección de las Confederaciones y Federaciones Sindicales Guatemaltecas	49
3.2	Un Caso que podría ser el Inicio del Cambio Hacia un Sindicalismo con Equidad de Género	56
3.3	Qué plantea La Federación Sindical Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala –UNSI TRAGUA-, en torno a la Equidad de Género	57
4.	PLANTEAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.) EN RELACIÓN A LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER	60

4.1	Política de Igualdad de Género e Incorporación de las Consideraciones de Género	62
4.2	Plan de Acción para la Inclusión de la Perspectiva de Género	62
4.3	Evolución de la Ejecución y la Medición del Plan de la OIT	62
5.	LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO	66
6.	PROPUESTA DE ACCIONES QUE PERMITAN AVANZAR EN LAS RELACIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES GUATEMALTECAS	72
7.	CONCLUSIONES	76
8.	RECOMENDACIONES	78
	BIBLIOGRAFÍA	80

## INTRODUCCIÓN

La equidad de género es una problemática que preocupa de manera general a todas y todos los sectores comprometidos con la construcción de sociedades más humanas, más justas. Entre estos sectores se encuentran las y los profesionales de Trabajo Social, cuyos principios no se contraponen a la lucha por la equidad. Ya que en esencia ambos buscan contrarrestar las desigualdades, promover y defender los derechos humanos, contribuir a que se mejoren las condiciones de vida de los sectores víctimas de exclusión, entre ellos: las mujeres.

En tal sentido, el estudio **La equidad de género en el movimiento sindical guatemalteco: ¿una realidad o una utopía?**, se planteó como objetivo general el establecer en qué medida, a partir de los compromisos asumidos en los Acuerdos de Paz, se ha avanzado en garantizar el derecho de organización de las mujeres, en condiciones de igualdad y equidad, dentro de las organizaciones sindicales guatemaltecas.

Por otro lado se plantearon como objetivos específicos del presente estudio conocer en qué medida las relaciones de equidad de género, son asumidas como una política general de las organizaciones sindicales. Establecer si existen acciones o esfuerzos dentro de las organizaciones sindicales, para que las mujeres sindicalistas participen con equidad e igualdad de condiciones en todo lo que concierne a la actividad sindical. También se buscó conocer las causas que no han permitido la representación equitativa de las mujeres sindicalistas, en las estructuras de decisión de sus organizaciones. Y visibilizar los aportes de las mujeres sindicalistas en la lucha del movimiento sindical guatemalteco.

Objetivos alcanzados en un 80% porque se pudo conocer la visión que se tiene sobre la participación de la mujer en el movimiento sindical guatemalteco, los esfuerzos que hacen las organizaciones sindicales para promover la equidad de género, el nivel de representatividad de las mismas en las estructuras de dirección,



se pudieron detectar muchas de las causas que no han permitido la incorporación de las mujeres en esas instancias de dirección y se pudo visibilizar en alguna manera los aportes que las mismas han dado al sindicalismo guatemalteco, aspectos que se pueden comprobar en el apartado segundo y tercero de este informe.

De esa cuenta el presente informe contiene abundante información en torno a las condiciones en que se desarrolla la participación de la mujer en el movimiento sindical guatemalteco, las limitaciones que enfrenta y los imaginarios que se plantean para hacer del sindicalismo un referente organizativo que responda a sus necesidades.

El informe se compone de cinco partes. La primera, es un esfuerzo por desarrollar una serie de definiciones, consideraciones teóricas relacionadas con el tema de la equidad de género, pues entenderlo, explicarlo y analizarlo, implica necesariamente conocer y entender la realidad histórica que las mujeres han vivido bajo el sistema capitalista, patriarcal. Por lo tanto para realizar un buen análisis es necesario el manejo de conceptos y la necesaria sensibilidad de género, que pueda permitir establecer los nexos entre todos estos aspectos y los factores económicos, sociales y culturales que inciden en la falta de equidad e igualdad de género.

La segunda, hace referencia a la participación de la mujer en el movimiento sindical guatemalteco, para lo cual se hace una breve descripción de los antecedentes del sindicalismo en Guatemala, las luchas de las mujeres sindicalistas post-firma de los Acuerdos de Paz, las condiciones en que desarrollan su participación, los problemas que enfrenta y sus reivindicaciones actuales.

La tercera parte, aporta información sobre el movimiento sindical guatemalteco y su planteamiento frente al tema de la equidad. En el mismo se presenta la situación de la representación de las mujeres en los cargos de dirección y se incluye la experiencia en torno a la inclusión ya del tema de la equidad de género estatutariamente en la organización objeto de la presente investigación.

La cuarta parte, desarrolla lo relativo al planteamiento de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. en relación a la participación de la Mujer. La quinta parte hace referencia a la participación del o la profesional de Trabajo Social en la promoción de la equidad de género. Y la quinta parte plantea una serie de propuestas de acciones que permitan avanzar en las relaciones de equidad de género en las organizaciones sindicales guatemaltecas. Y Finalmente se plantean las conclusiones y recomendaciones derivadas de la presente investigación. Así mismo se presenta la bibliografía consultada.

En conclusión es importante señalar que a pesar que en los Acuerdos de Paz, se asumieron compromisos de garantizar el derecho de organización de las mujeres, en condiciones de igualdad y equidad dentro de las organizaciones sindicales guatemaltecas, los avances han sido poco significativos, como lo demuestra el bajo nivel de incorporación de las mujeres en las instancias de decisión del movimiento sindical guatemalteco. Siendo la fundamental causa de esta situación la prevalencia de actitudes machistas y patriarcales, así como la ausencia de prácticas democráticas que garanticen la participación de todas las personas que forman parte del Sindicato.

El tema de la equidad de género según las mujeres sindicalistas guatemaltecas, constituye únicamente un compromiso declarativo, algunas veces de simples buenas intenciones que efectivamente no son coherentes con el accionar del sindicalismo, por lo que es necesario democratizar las organizaciones sindicales, partiendo para ello con la transformación de las estructuras sindicales, los procesos organizacionales y el accionar político.

La equidad de género en el seno del movimiento sindical guatemalteco, actualmente es una utopía, ello porque el sindicato como institución se encuentra en crisis, una crisis que pasa por su caracterización patriarcal, y un accionar alejado del ejercicio de sus principios más intrínsecos y que tienen que ver con la democracia, el pluralismo, la equidad, solidaridad, fraternidad y la justicia. Utopía que dejará de

serlo cuando se realicen transformaciones profundas a ese accionar sindical guatemalteco.

## **1. CONSIDERACIONES TEÓRICAS ACERCA DEL TEMA**

Para abordar el tema objeto del presente ensayo es necesario hacer algunas consideraciones sobre definiciones que tienen que ver con la equidad de género y que permitirá entender toda esa construcción social de los roles asignados a mujeres y hombres, los cuales son aprendidos, construidos a partir de las diferencias biológicas sexuales y reproductivas de los seres humanos. Y que varían de acuerdo a los aprendizajes culturales. Todos ellos determinan de alguna manera las condiciones de desigualdad, de inequidad que sufren las mujeres en sociedades como las nuestras. A continuación entonces una descripción sucinta de cada una de estas definiciones:

### **1.1 Sexo y Género**

Las mujeres y los hombres son diferentes, nacen con un sexo distinto, diferencia que se transforma en una posición de dominio, opresión y desigualdad del género masculino sobre el femenino. El sistema actual, es un sistema patriarcal que a través del Estado, sus instituciones, normas, y relaciones sociales garantiza esa posición de dominio del hombre sobre la mujer. Esta es la concepción más conocida, común, sobre la diferencia sexual entre la mujer y el hombre.

Sin embargo, existe la teoría de sexo-género que permite distinguir claramente entre los hechos biológicos que determinan el sexo (hombre/mujer) y entre los hechos sociales que construyen el género (masculino/femenino). Para ello cada sociedad elabora y reproduce normas de género de acuerdo a sus creencias o intereses, estableciendo pautas de género que son impuestas a mujeres y hombres desde el nacimiento. Esas pautas se reproducen entre las y los miembros de la sociedad, caracterizándose por ser asimétricas y limitadoras para ambos géneros lo que induce a las desigualdades sociales. Vale la pena, aún de manera sucinta, conocer algo sobre las definiciones de sexo y género.

## **Sexo**

Esta categoría se define como el “conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que diferencian a los hombres de las mujeres, es la construcción natural con la que se nace”. (Organización Internacional del Trabajo, 2000:53)

## **Género**

“Es el conjunto de características sociales (culturales, ideas, creencias y atribuciones sociales), construidas en cada cultura y que determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre hombres y mujeres. Ellas refieren diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales, económicas y culturales”. (Organización Internacional del Trabajo, 2009:4).

Mismas que se manifiestan por los roles (reproductivo, productivo), que cada persona debe desempeñar en la sociedad: responsabilidades, conocimiento local, necesidades, prioridades relacionadas con el acceso, manejo, uso y control de los recursos. La e historiadora Joan W. Scott (1990:44) dice que “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basado en las diferencias que se perciben entre los sexos, y es una manera primaria de significar las relaciones de poder”.

Las relaciones de poder se cultivan en la vida familiar, se fomentan asimismo en las diferentes instituciones por las que atraviesa el sujeto en su socialización y no son más que la reproducción del sistema de la división entre dominadores y dominados que surca la historia de la humanidad, desde la esclavitud hasta nuestros días.

### **1.2 Patriarcado**

El patriarcado es un sistema de dominación que se basa en el ejercicio del poder masculino, que reproduce a través de sus instituciones la desigualdad de poder

entre hombres y mujeres. Este poder se impone tanto a mujeres como a hombres que se encuentran en una posición de subordinación, sea económica, social, política, racial y de género. En otras palabras, convertido en un poder autoritario y sojuzgador.

La Antropóloga Marta Moia (1981:231) define el patriarcado como: “El orden social basado en relaciones de dominación y poder de unos hombres sobre otros y sobre todas las mujeres y criaturas. De esa cuenta los hombres dominan el espacio público, gobierno y religión, y el privado, es decir, el hogar”.

Refiriéndose al tema Marcela Lagarde, citada por Licda. Carla De León (2008:1) señala que ese orden social se basa en tres aspectos:

- “La construcción de lo masculino y femenino como opuestos, que lo asocia a la opresión ejercida sobre las mujeres y el dominio de los hombres en las relaciones sociales históricamente desiguales y que pasan por el conjunto de normas (sociales-legales) establecidas en esa relación, que pasan también por la utilización del lenguaje, de las instituciones y formas de concebir el mundo.
- El rompimiento entre mujeres, basado en una enemistad histórica, que tiene que ver con la competencia por los varones, por ocupar los espacios que les fueron designados en función de su condición de mujeres.
- El poder masculino y la discriminación de las mujeres, que tiene que ver con el machismo sustentado en el poder ejercido por los hombres y la discriminación hacia las mujeres”.

### 1.3 Androcentrismo

El término **androcentrismo** según el diccionario en línea Wikipedia “proviene del griego Andros (Hombre)”, plantea que el hombre es el centro del Universo. (Sector

de Mujeres, 2004:5). La realidad es vista única y universalmente desde la visión masculina, generalizando a toda la sociedad, que oculta la realidad de la mujer. El androcentrismo invisibiliza a las mujeres y su realidad, ocultando los aportes que han dado en las esferas de la ciencia, del saber y de las artes. Oculta las relaciones de poder y de opresión que el sistema patriarcal ha ejercido sobre las mujeres.

La visión androcéntrica del mundo decide y selecciona qué hechos, acontecimientos y personajes deben ser reconocidos en la historia. Y es a través de la Educación desde la familia, la iglesia y los medios de comunicación, como se reproduce esa visión, con lo cual contribuyen a formar la visión que mujeres y hombres tenemos acerca del mundo social, perpetuándose en ese sentido la visión androcéntrica del mundo y de la realidad.

#### **1.4 Misoginia**

La Misoginia es la tendencia ideológica o psicológica que consiste en el desprecio y odio hacia la mujer como género y por ende todo lo considerado como femenino. La Asociación de Mujeres Jóvenes de Pandora. (2009:4) en su diccionario -en línea- no sexista definen la Misoginia como “cualquier forma, más o menos sutil –abierta o encubierta- de inferiorización, ridiculización, exclusión, violencia y opresión hacia las mujeres como género y a cada una en particular”.

#### **1.5 Equidad e Igualdad**

##### **Equidad**

Según el diccionario en línea de Wikipedia. (2009:1) “La equidad viene del latín *aequitas*, de *aequus*, igual. Tiene una connotación de justicia e igualdad social con responsabilidad y valoración de la individualidad, llegando a un equilibrio entre las dos cosas, la equidad es lo justo en plenitud”. En otras palabras, equidad es la distribución justa de recursos y beneficios entre mujeres y hombres atendiendo sus

diferencias físicas, mentales, de sexo y culturales. (Significa no tratar de manera igual a todas las personas, porque el trato igualitario a personas desiguales reproduce la desigualdad). Equidad significa justicia: es decir, dar a cada cual lo que necesita, es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta se convierta en causal de discriminación, es decir, reconocer las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad).

## **Igualdad**

“La igualdad supone que los distintos comportamientos, aspiraciones y necesidades de las personas se consideran, valoran y favorecen por igual. Sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de sus diferencias de sexo, cultural, económico y social. Siendo la igualdad concebida y aplicada de esta manera, indistintamente sus resultados irán siempre acompañados de discriminación”. (Organización Internacional del Trabajo, 2,009:15).

### **1.6 Equidad de Género**

Este tema obligadamente se debe iniciar tomando en cuenta la definición de sexo, entendido como las diferencias biológicas entre la mujer y el hombre, que no dependen de la voluntad personal.

“Equidad de género significa que mujeres y hombres tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así como en la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. Pues la equidad es un asunto de poder entre mujeres y hombres, que exige que los hombres tengan que abandonar sus privilegios y buscar nuevas formas de relacionarse con mujeres, y con otros hombres, para alcanzar verdaderamente la equidad. Se considera la equidad de género como una estrategia clave para modificar las estructuras discriminatorias que impiden que mujeres y hombres puedan desarrollar sus potencialidades y capacidades con



igualdad de derechos y oportunidades". (Molinero, Quispe y Vilcapaza. (2009:3) Sitio en línea slideshare.

La equidad de género tiene una connotación política, social, económica y psicológica, es un concepto normativo que expresa derechos equivalentes dentro de la colectividad humana, que incorpora y trasciende la confluencia de las diferencias.

**Así, la equidad de género es la aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres,** es aceptar que todos y todas tienen derechos y lo ideal es buscar un equilibrio en el que ninguna de las partes se beneficie de manera injusta en perjuicio de la otra. Algunos de sus elementos son:

- Dar a cada cual lo que le pertenece.
- Dar recursos u oportunidades de acuerdo a la necesidad o situación, a las características o circunstancias propias o específicas de la persona a quien va dirigida la acción.
- Acto de justicia social y económica basado en una noción ética, política que supera a una acción redistributiva.
- Son inherentes el aumento de las capacidades, las habilidades, la redefinición de los derechos de las personas y el respeto a las diferencias y a la cultura.

Esta forma de comportamiento conlleva a adoptar acciones positivas para reducir los desequilibrios que provoca la desigualdad, que coloca a las mujeres en desventaja frente al acceso a recursos, al ejercicio de derechos, a ocupar posiciones de poder, o lograr reconocimiento de su importante aporte a la sociedad desde sus diferencias naturales.

Para las mujeres sindicalistas entrevistadas, varias causas importantes de las inequidades de género son: la falta de condiciones para el empoderamiento de mujeres, falta de una perspectiva de equidad de género en las organizaciones de la

sociedad civil y la falta de responsabilidad por parte de hombres. Y cuando las organizaciones son condicionadas por las agencias de cooperación transversalizando el eje de género, no siempre se garantiza que el principio de equidad sea considerado con la prioridad que se requiere, pues esta decisión no es asumida como una necesidad de la organización. Sus efectos son contrarios, ya que en alguna medida contribuyen a invisibilizar el tema por falta de voluntad política de la dirigencia de dichas organizaciones, pues adoptan el enfoque de equidad de género como una moda o imposición externa, sin que sus dirigencias masculinas expresen el compromiso ético y político de impulsar procesos de desarrollo organizacionales y democráticos con este enfoque. Y por lo tanto el ascenso del liderazgo de las mujeres se interpreta como una amenaza, que cuestiona y pone en peligro las posiciones de poder predominantemente masculinos.

Lograr equidad de género pasa por la generación de cambios en las vidas de hombres y mujeres, en conciliar las responsabilidades del hogar, la familia y el ámbito del trabajo y comunitario, para lo cual es necesario también un trabajo dirigido a los hombres para la adopción de nuevas masculinidades.

### **1.7 Identidad de Género**

La identidad de género es la forma de cómo la persona se define a si misma, es la definición del quién soy yo y quiénes son los otros. Es una dimensión de la persona, en la que se define a si misma y se posiciona frente a la sociedad. Liz Pérez y Ana María Álvarez, del Sector de Mujeres (2004:2), señalan: “Esa auto definición y ese posicionamiento de la persona frente a la sociedad, se da través de un proceso que le permite aprender formas específicas de ser, en distintos aspectos, a partir de un conjunto de elementos que distinguen a unas personas de otras o, por el contrario, las hacen parecidas a otras”.

La configuración de la identidad se da a partir de la condición de ser mujer u hombre,

de ser niña, joven o anciana, de pertenecer a una raza, de la condición civil (soltera, casada), de la condición económica, de la pertenencia o no a un grupo organizado, en fin dependerá de la condición de pertenencia a cada una de esas condiciones humanas.

En la individualidad cada persona cuenta con una **identidad personal**, misma que la hace distinguirse de otra, son características que pudiendo ser comunes permiten ser diferentes unas de otras y otros, y que las hacen ser únicas en el mundo. Esas características pueden ser internas y externas.

Pero además existe una **identidad asignada** construida por contenidos, concepciones y símbolos, que la sociedad impone a la persona y que son generalmente aceptados. Es la asignación en función de sexo, raza, color de la piel y de su condición económica, se adquiere mediante un proceso de socialización donde intervienen las instituciones sociales: familia, iglesia, escuela.

Se mira y se escuchan frases con mensajes acerca de lo que hace el género femenino y el masculino; los lugares a los que puede ir y a los que no; las horas en que puede salir; la forma de vestirse y la imagen que debe dar al resto de la sociedad; las cosas que puede aprender y los temas de los que es posible hablar; la forma en que se vive la sexualidad; los recursos y los beneficios a los que se tiene acceso; las decisiones que se pueden tomar y las que no.

“La identidad femenina y la identidad masculina están definidas por el conjunto de características, cualidades y circunstancias que determinan a cada género. Esta identidad al ser negada trae como consecuencias el castigo, mismo que incluso puede llegar a ser físico, para garantizar que mujeres y hombres cumplan con lo que se les impone”. (Barrios, Andrea, 2008: 4).

En el caso del género femenino, el ser mujer significa “**ser para los otros**. Trabajar, pensar cuidar a los otros. El énfasis está puesto en las demás personas que en la

mujer misma y su propia vida. Características de la condición femenina son la subordinación, la timidez y el temor. Se considera que la mujer es impotente para enfrentar la vida; que no puede y que no se atreve a intentar nuevas cosas; con formas pragmáticas de pensamiento y poca capacidad de imaginación; se duda de sus capacidades de abstracción, teóricas, tecnológicas, de representación social y de mando". (Lagarde, 1994:155).

En el caso del género masculino, ser hombre significa "**ser para sí**". A la inversa de la construcción del género femenino, los hombres viven más para sí que para las demás personas. Eso significa que su ser es el centro de su vida. Características de la condición masculina son la constante competencia, debido a que deben mostrar que tienen el poder; gozar de espacio y reconocimiento social; se potencia su capacidad para descubrir cosas y para aventurarse; su trabajo es visible y genera remuneración económica, tienen la propiedad de los objetos y de los recursos, deben tomar las decisiones; tienen el poder de dominio". (Lagarde, M., 1994:156).

## **1.8 Poder, Relaciones de Poder, Poderío**

### **Poder**

El Poder es la capacidad de decidir sobre aspectos de la vida de otras personas; son hechos que obligan, encierran, prohíben o impiden. El que ejerce poder se da el derecho al castigo y a violar normas de regulación social. Domina, enjuicia, sentencia y perdona y al hacerlo reúne y multiplica poder. De esa cuenta el poder se asocia a dominio y dependencia e implica la humillación de la persona sobre quien se ejerce el poder.

Desde una definición alternativa, el Filósofo, sociólogo e historiador, Michel Foucault citado por la Licda. Carla de León (2008:1) define el poder como "la capacidad de decidir sobre la propia vida; es un hecho que va más allá de la propia persona y se ve como afirmación, como satisfacción de necesidades y como el logro de lo que nos

proponemos en la vida”. Dice que el poder, “no sólo reprime, sino que también, produce efectos de verdad y produce saber. El poder es un juego de saberes que respaldan la dominación de unos individuos sobre otros al interior de las estructuras sociales. Los seres humanos estamos atravesados por relaciones de poder y no podemos considerarnos independientemente de ellas”.

### **1.9 El Poder de las Mujeres**

Marcela Lagarde citada por la Licda. Carla De León (2008:9) “plantea que el poder que puedan tener las mujeres proviene de una posición de jerarquía inferior, que no se deriva de su género, y se da a partir de las categorías de: nacionalidad, clase, edad, rango, relación de parentesco, conyugal, intelectual”. Agrega “que las mujeres que ejercen poder, son a su vez objeto de dominio por parte de los hombres receptores de su dominio”.

Indica que en nuestro sistema social las cuotas de participación crean "mujeres florero, manipulables, sin voz propia y, además son innecesarias porque llega la que se esfuerza”.

La Licenciada Carla De León (2008:1) al referirse a las preocupaciones existentes en relación al ejercicio del poder de las mujeres señala que:

- “Las mujeres se masculinizan en cuanto ocupan posiciones de poder.
- Las relaciones de poder entre las mujeres son conflictivas, duras e incluso crueles y hay quienes afirman que no hay peor enemiga de una mujer que otra mujer.
- Cuando las mujeres tienen un espacio en el poder público se olvidan de sus compañeras, las dañan o las manipulan.
- Las mujeres de la sociedad civil y de los movimientos sociales no se reconocen

en los liderazgos de sus compañeras, cuando ocupan posiciones de poder o cuando se convierten en funcionarias del gobierno” ( ...).

Indica también que: “La afirmación de que las relaciones de poder entre las mujeres son conflictivas y crueles, se desprende de la experiencia cada vez más generalizada de la llegada de mujeres a espacios de poder o a jerarquías de poder antes inalcanzables por la baja altura del techo de cristal”. Es decir que de alguna manera según la Licda. Carla De León” (2008:2) ello “reproduce mecanismos misóginos debido a su formación con normas jerárquicas y autoritarias, con un pensamiento conservador o dependencia política”.

“Lo que más duele a las mujeres es que sea una mujer la misógina, debido a:

- La idealización de que las mujeres están en otra parte y se debe confiar entre las mujeres.
- La expectativa de otra forma de relación entre mujeres y la ceguera que impide ver los mecanismos misóginos implícitos en el poder hegemónico que cubre la actuación pública.
- Las mujeres más tradicionales se sienten amenazadas por las otras mujeres, sólo hacen buenas relaciones con mujeres que se subordinan sin dificultad”. (De León, Carla, 2008: 4).

### **El Velo de la Igualdad**

Existen varios calificativos en relación al rol de las mujeres dentro de la sociedad patriarcal, que en realidad pretenden encubrir las desigualdades y la falta de equidad de género.

### **Mujeres Florero**

Carolina Aguilar Muñiz citada por la Licda Carla De León (2008:2) señala que “las

mujeres florero son las que se colocan en cierta posición para hacer la trampa de una igualdad en la distribución de los cargos políticos. Se les sitúa en un ámbito masculino para velar por los intereses de los hombres”.

### **Techo de Cristal**

Término que indica que en la carrera laboral de las mujeres existe una superficie superior invisible difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Son barreras invisibles, impedimentos no explícitos, que se dan porque no existen leyes, dispositivos, ni códigos sociales visibles que impongan a la mujer tal limitación, y que se basa en situaciones (normas informales, estereotipos, prácticas, actitudes e ideologías, responsabilidades familiares, entre otros) que impiden que las mujeres logren avanzar profesionalmente. (Morrison, Ann M., y Dra. Burín, Mabel, 1996: 5).

### **Piso Pegajoso**

Las mujeres al asumir las obligaciones y llamados que desde lo doméstico se les imponen (madres, esposas, amas de casa), lo hace con tanta eficacia que no les permite abandonar ese espacio, generándose en esa dinámica doméstica numerosas dificultades que le impiden despegarse de ese piso pegajoso. Y las que logran hacerlo tienen que realizar un fuerte esfuerzo físico y emocional que llegan a provocarles fuertes conflictos. (Burín, Mabel, 2003:8).

### **Mujeres Pelota**

Al referirse a esta situación la Licda Carla De León (2008:3) indica “que son las “mujeres que el sistema refiere como la prueba irrefutable de que si ellas pudieron acceder a determinadas oportunidades, recursos, cargos, espacios todas pueden. Que si no están es porque no se han esforzado lo suficiente o porque no tienen las capacidades para ello”.

## **Muro de Palabras**

En relación a esta conducta la Licenciada Carla De León (2008:9) indica que “las mujeres de acuerdo a cómo se expresan, las hacen lucir menos valiosas, menos preparadas, menos aptas o menos competentes para el ascenso dado el dominio de las pautas masculinas”.

## **Poderío**

Al referirse al Poderío Marcela Lagarde (2,000:54) señala que “es el conjunto de poderes para el desarrollo personal y colectivo, basado en la cooperación solidaria entre personas, instituciones, estructuras, organizaciones, etc., (...) un conjunto de poderes para el desarrollo personal y colectivo”. “Un poderío con el fin de eliminar la opresión y de construir la ciudadanía de las mujeres. Las mujeres no necesitan de los poderes establecidos, sino otras formas de poder que les permitan desarticular poderes enajenantes, destructivos y opresivos que están vigentes en las sociedades”. (De León, Carla, 2008: 10).

El poderío que las mujeres quieren: “es el poder para vivir sin el riesgo que hoy significa la vulnerabilidad de género; poder para ser respetadas en su integridad y no ser violentadas; poder para afirmarse y encontrar correspondencia de soporte y afirmación en el mundo; poder para acceder a los recursos y los bienes en la satisfacción de sus necesidades; poder de intervenir con paridad en todas las decisiones y asuntos del mundo; poder para no ser oprimidas y relacionarse con los hombres en igualdad de condiciones; poder para reconocerse en las instituciones y en la cultura porque les sean propias, porque sus espacios y sus contenidos estén basados en el respeto absoluto a los derechos humanos de las mujeres. Poder para no sentirse extrañas en el mundo que le es propio. Poder de protagonizar cada una su vida y ser reconocidas como género, como un sujeto histórico. El poderío de las mujeres es ser humanas y vivir en libertad”. (Lagarde, M., 1997: 145).



### **1.10 Empoderamiento**

Se entiende como empoderamiento “el conjunto de procesos, a través de los cuales cada quien integra como parte de su vida derechos y saberes que le permiten obtener recursos, bienes y poderes, viviéndolos de forma articulada, es decir, no contar con recursos sin derechos, derechos sin bienes, o todo lo demás sin poderes (para la vida). Empoderarse es hacerse de los recursos del mundo y utilizarlos para vivir. (Lagarde, M., 1997: 146).

El empoderamiento conlleva un proceso continuo por medio del cual las mujeres se reafirman a través de la autoestima, la educación, la información y los derechos. Significa ganar poder e influencia. Y que permite además la construcción de su autonomía personal y que significa “dejar de considerarse en función de los demás y ser-para-otros, y aprender a ser-para-sí-mismas”. (Dra. Sarrió, Maite, 2006: 68).

El empoderamiento “en su sentido más amplio es la expansión de la libertad de escoger y de actuar; significa aumentar la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan a su vida”. (Banco Mundial, 2008:1. Sitio en línea).

Según la Licda. Carla De León, (2008:5) El empoderamiento implica las diversas dimensiones básicas:

- “Conciencia de subordinación y opresión
- Acceso y control a oportunidades y recursos
- Toma de decisiones
- Capacidad para negociar y pactar”

### **1.11 División Sexual del Trabajo y sus Implicaciones Ideológicas**

La noción división sexual del trabajo, se refiere a las construcciones sociales de las

tareas que se les asignan a las personas en razón de su sexo y que han tenido características propias en cada momento histórico. Es así como a las mujeres se les asigna el espacio privado, la casa, el trabajo reproductivo y a los hombres el espacio público, el trabajo productivo. Esta división determina como ámbito prioritario para las mujeres el doméstico y como función principal la reproducción, a la vez que les asignan posiciones complementarias o secundarias en el ámbito público.

Esta asignación de tareas se hace en función de mantener a las mujeres en una relación de subordinación. Tareas que pasan también por la transmisión de la división de los saberes y que van a marcar el desarrollo de las profesiones y ocupaciones feminizadas y generalmente con bajo poder retributivo, por ejemplo la profesión del magisterio, Trabajo Social, cultoras de belleza, costureras, entre otros. Y que van a reflejar desiguales condiciones, tanto en la esfera doméstica como productiva. Esta fragmentación y jerarquización de las actividades y del acceso al conocimiento forma parte del mantenimiento de relaciones de dominación del género masculino sobre el género femenino.

“La división sexual del trabajo materializa las diversas desigualdades que se dan no sólo en relación al salario y condiciones de trabajo, sino también en relación a las oportunidades de desarrollo profesional, legitimadas socialmente por el hecho de que el trabajo de las mujeres se considera secundario con respecto a su papel reproductor y subordinado”. (Organización Internacional del Trabajo, 2000:60).

### **Implicaciones Ideológicas de la División Sexual del Trabajo**

Esas implicaciones básicamente se dan en función de los géneros, por ejemplo a los hombres se les relaciona con la cultura, se considera que es un ser racional, frío, cuyo trabajo se caracteriza por ser productivo, que tiene el don de dominio, que es una persona objetiva, cuya acción está vinculada al ámbito público y que es un ser que domina la naturaleza y por lo tanto a las mujeres.

“Por el contrario a las mujeres se les relaciona con la naturaleza, que posee una actitud irracional, que le hace ser impulsiva, destinada al trabajo reproductivo, capaz de ser dominada, que se caracteriza por ser subjetiva, cuyo ámbito de acción es lo privado y que es un ser que por naturaleza tiende a ser dominada”. (Organización Internacional del Trabajo, 2000:64).

### 1.12 Estereotipos Sexistas Aplicados en el Ámbito Laboral

“Los estereotipos constituyen sistemas de creencias acerca de las características, atributos y comportamientos que se piensa que son propios, esperables y adecuados para el hombre y la mujer en función de su sexo, los que disminuyen, excluyen y discriminan a la mujer”. (Organización Internacional del Trabajo, 2000: 64)

En la serie didáctica: Mujer, trabajo y organización de la Organización Internacional del Trabajo (2000: 64) se señala cómo se expresan estos estereotipos en el ámbito del trabajo, veamos:

EL TRABAJA	ELLA TRABAJA
<p>Él tiene una foto de su familia en su escritorio: Ah!</p> <p>Es un padre de familia sólido, consciente de sus responsabilidades</p>	<p>Ella tiene una foto de su familia en su escritorio:</p> <p>Mmm, ¡Su familia está antes que su trabajo!</p>
<p>Él habla con sus con sus colegas:</p> <p>El debe de estar discutiendo un último acuerdo</p>	<p>Ella habla con sus colegas:</p> <p>¡Ay! Ella es desorganizada y dispersa</p>
<p>Él no está en su puesto:</p> <p>Debe de estar en una reunión</p>	<p>Ella no está en su puesto:</p> <p>¡De nuevo al baño!</p>
<p>Él no está en su oficina:</p> <p>Se reúne con los delegados</p>	<p>Ella no está en su oficina:</p> <p>Se fue de compras</p>

Él almuerza con el gerente general: ¡Seguro que lo van ascender!	Ella almuerza con el gerente general: ¡Seguro que son amantes!
El gerente le llamó la atención: Él mejorará el rendimiento	El gerente le llamó la atención: Ella se pondrá histérica
Lo trataron injustamente: ¿Se enojó?	La trataron injustamente: ¿Se puso a llorar?
Él se casa: Va estar más tranquilo	Ella se casa: Pronto estará embarazada y se irá
Tiene un bebé: Necesitará un aumento de sueldo	Tiene un bebé: Va a costar más cara a la empresa
Él parte en viaje de trabajo: Es bueno para su carrera	Ella parte en viaje de trabajo: ¿Qué dirá su marido?, ¿Con quién dejó a los niños?
Él pidió un traslado: Él sabe reconocer una buena ocasión.	Ella Pidió un traslado: ¡Jamás se puede contar con las mujeres!

Fuente: Tomado de módulo No. 1, GÉNERO Y TRABAJO, serie didáctica Mujer, Trabajo y organización. Organización Internacional del trabajo. San José de Costa Rica, 2,000: Pág. 64

### **1.13 Estereotipos que se les Asignan a las Mujeres Cuando Ingresan al Mercado Laboral**

De igual manera en la Serie Didáctica, Mujer, Trabajo y organización (2000: 31), se señalan algunos estereotipos que se les asignan a las mujeres cuando ingresan al mercado del trabajo, que además implican visiones negativas por el cual se les excluye de cierto tipo de trabajos. Esos estereotipos son los siguientes:

<b>Estereotipos comunes sobre las características femeninas</b>	<b>Efecto sobre el trabajo</b>	<b>Ocupaciones Típicas</b>	<b>Comentarios</b>
Tiene un disposición natural a ocuparse de los demás	Califica a las mujeres para cuidar de otros	Enfermera Trabajadora Social Educadora	Por ser mujeres las que se dedican a la crianza y al cuidado de los y las hijas, se considera que pueden desempeñarse en actividades que requieren más sensibilidad y paciencia
Tienen destrezas desarrolladas producto de las tareas que realizan en el hogar	Califica a mujeres en ocupaciones que se realizan en el hogar	Empleadas de casa particular, ama de llaves, cocinera, camarera, lavandera, peluquera, costurera	Estas destrezas son fáciles de adquirir. Por ello no se toma en cuenta la experiencia anterior de las mujeres en estas ocupaciones, antes de entrar al trabajo
Tienen mayor agilidad manual	Califica a las mujeres para ocupaciones en la que la agilidad manual es importante	Costurera, Maquiladora, Tejedora, Modista, Mecanógrafa	Se considera que es una destreza fácil de adquirir y que está asociada a las actividades que realiza en la casa

Es más honrada	Califica a las mujeres para actividades en la que se maneja el dinero	Cajera, Vendedora, Contadora	Son ocupaciones accesibles a mujeres, pero las que requieren más especialización son dominadas por los hombres
Aspecto físico atractivo	Califica a mujeres para ocupaciones en las que el aspecto físico es importante	Recepcionista Vendedora Empleada de comercio Modelo	Se piensa que esta ventaja va unida a una personalidad más agradable y complaciente, apropiada para trabajos de venta. A veces el atractivo físico se utiliza para atraer clientes del sexo masculino

Fuente: Tomado de módulo No. 1, GÉNERO Y TRABAJO, serie didáctica Mujer, Trabajo y organización. Organización Internacional del trabajo. San José de Costa Rica, 2,000: Pág. 31

#### 1.14 Estereotipos Negativos que Inciden en la Actividad Laboral de las Mujeres

<b>Estereotipos negativos de las características femeninas</b>	<b>Ejemplos de ocupaciones típicas afectadas por los estereotipos</b>
No le gusta supervisar el trabajo ajeno	Descalifica a las mujeres para asumir puestos de dirección en empresas, comercio, hotelería. Jefaturas en oficinas y ventas en producción. Personal superior de sector público. Legisladora

Tiene menor fuerza física	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que requieren de acarreo de cargas pesadas. No puede asumir trabajo en construcción, minería y canteras
Tiene menor aptitud para la ciencia y las matemáticas	Descalifica a las mujeres para ocupaciones que requieren alto nivel de conocimiento científico, como especialistas en ciencias físicas o química, arquitectura, matemática y estadística, ingeniería
Tiene menor disposición a viajar	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que exigen viajar mucho, como marineros, conductores de vehículos de transporte en general
Menor disposición para afrontar el peligro físico y emplear la fuerza física	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que exigen exponerse a peligros como bombero, policía, vigilante de seguridad, mineros
Las mujeres tienen mayor disposición a recibir órdenes, son más dóciles, se quejan menos del trabajo que realizan y de las condiciones laborales en que trabajan	Por ello a las mujeres les dan trabajos mal pagados, de poca calificación, y desprotegidos. Esta característica en general contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones donde las condiciones de trabajo son deficientes
Tienen mayor disposición para aceptar un salario más bajo y tienen menor necesidad de los ingresos	Se considera que las mujeres aportan a la casa económicamente, pero no son el sustento principal del hogar. (Ello no toma en cuenta que son muchas las mujeres que están al frente de los hogares o son las responsables únicas de la manutención de la familia)

Tienen mayor interés para trabajar en la casa, desarrollando funciones de maquila o teletrabajo	Se piensa que las mujeres prefieren estos trabajos porque así resuelven con ello el cuidado de los hijos e hijas. Un ejemplo típico es el trabajo de la maquila doméstica, así como actividades del sector informal: elaboración de comidas, manualidades, venta de servicios de belleza, etc.
---	--

Fuente: Tomado de módulo No. 1, GÉNERO Y TRABAJO, serie didáctica Mujer, Trabajo y organización. Organización Internacional del trabajo. San José de Costa Rica, 2,000, Pág. 67

## Liderazgo

“El liderazgo es un conjunto de capacidades, dentro de ellas la sensibilidad social y humana para captar las necesidades de las personas y de los grupos. En ese sentido es un proceso de influencia y poder. Que además trata sobre logros y alcances, sobre cómo llegar a alguna parte teniendo un fin y una visión sobre lo positivo que se busca y sobre cómo se trabajará para lograrlo. El liderazgo entonces, debe tener claro el objetivo que quiere alcanzar el grupo social, así como la dirección que dirigirá su actuación para el logro del mismo”. (De León, Carla, 2008: 5)

### 1.15 Liderazgo de las Mujeres

En la Guía temática sobre poder y Liderazgo, la Licda. Carla De León (2008:6) señala que la “lideranza necesita reflexionar con profundo compromiso quién soy, qué soy, qué quiero, qué debo, qué puedo, dónde estoy y hacia dónde voy. Quien no se ha mirado así misma no puede mirar a las otras”.

“Por lo tanto las mujeres deben aprender, desarrollarse como lideranzas en el ámbito que lideran, aprender los lenguajes, los códigos, las maneras y las agendas del



grupo para ubicar en ellas su liderazgo y sus formas de hacer política. Las lideresas que hacen gobierno, tienen que asumir que tienen el derecho y que es legítimo el liderazgo desde el gobierno, que tienen sus códigos, sus lenguajes, sus espacios y que requieren ser reconocidos, en correspondencia con su entorno”. (Lagarde, M., 2000:88).

“En el caso de las mujeres guatemaltecas, debe haber conciencia de que se tiene una representación simbólica de género que implica, que todo lo que se hace, cada actitud y acción, se mira como ejemplo del conjunto de mujeres, si una mujer se equivoca, se equivocan todas, y los prejuicios contra las mujeres aumentan”. (De León, Carla, 2008: 5).

Sin embargo, hay que señalar que “la representación simbólica no es lo mismo que la representación política. Ya que en el segundo caso, aunque sean vistas como representativas de todas las mujeres como género, es aceptable que puedan hablar únicamente en nombre de las mujeres particulares o grupos que les han nombrado, por ejemplo, hablar en nombre de las mujeres del Sindicato. No es objetivo, en este mismo caso, hablar en nombre de la mujer guatemalteca”. (Carla De León, 2008:5).

“Las mujeres lideresas deben reconocer y legitimar públicamente su representación y autoridad unas a otras. Crear un estilo político asertivo, con un código de comportamiento basado en la ética que transforme y desmonte la masculinización del liderazgo. Es la construcción propia de lenguajes y formas a través de las cuales se comunican, hacen, acceden, luchan, avanzan. Todo lo que se tiene que hacer, implica transformar y crear formas de actuar para no ser objetos de adorno, ni falsos ejemplos de inexistentes condiciones de igualdad”. (De León, Carla, 2008:5).

“Se trata de asumir actitudes maduras y evitar los infantilismos (pucheros, berrinches, lenguaje victimizado, acciones impulsivas, venganzas, chismes, etc.); evitar la autovictimización (mirada fija en el suelo, profundos suspiros en momentos

conflictivos, autocompasión, asumir pasivamente señalamientos que no corresponden, no plantear la posibilidad de negociar, hacerlo todo en lugar de pedir ayuda, etc.” (De León, Carla, 2008:5).

Señala la Licda. Carla de León (2008:6) que “tampoco el heroísmo, la omnipotencia, la supermujer que puede con todo y nunca se cansa, es la solución a la situación de las mujeres, toda vez que atenta contra la calidad de vida, la integridad y la vida misma de las mujeres”. En el mismo sentido, “el martirio entendido como lealtad a toda costa y mantenerse unida a quien le perjudica, siempre le provoca daño, sufrimiento y pérdida. Estos son los mandatos y estereotipos del patriarcado hacia las mujeres”.

### **Liderazgos Mínimos y Habilidad de Negociación**

En torno a este punto, desarrollando el planteamiento de Marcela Lagarde, la Licda Carla De León (2000:10) señala dos aspectos importantes:

- “La clave está en desarrollar liderazgos mínimos especializados, con profundidad en el trabajo, que no se convierta en agobiante y enloquecedor. Lo correcto es una responsabilidad o dos.
- Desarrollar la habilidad política de negociación, que implica establecer reglas cuando se está en igualdad o cuando esa igualdad no exista; decidir lo que se quiere negociar; comunicar la decisión y escuchar la decisión de la otra parte, desarrollar asertividad para poder negociar”. ( Lagarde, M. 2000:90)

### **La Participación de las Mujeres**

La participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad, debe entenderse como la incidencia real en todas aquellas decisiones que les afectan, mismas que deben darse desde los espacios de base de los grupos sociales hasta

las instancias de dirección donde se toman las grandes decisiones. Lograrlo requiere un comportamiento especial en el actuar de las mujeres, capaz de romper las barreras que el sistema patriarcal ha impuesto para impedir su participación.

“En tal sentido, el comportamiento y el accionar de las mujeres deben tener como base la ética, es decir, bajo un conjunto de valores para la acción política a favor de las mujeres. Estar a favor de si misma, de todas las mujeres como género y de las mujeres que la eligieron como su representante. Cultivar la ética democrática y la transparencia (sin autoritarismos ni abusos) y complementarla con la autoformación y capacitación permanente en relaciones humanas y en el campo que ejerce su liderazgo”. (Licda. De León, Carla, 2008:6).

Refiere la Licda Carla De León (2008: 6) que la Lideranza debe “recordar que una clave feminista del consenso es que la política democrática no tiene que ver con derrotar y con vencer, sino con convencer. El ejercicio del liderazgo debe conducir al mejoramiento de las condiciones y de la calidad de vida de la lidereza y que el autocuidado es un derecho y que luego está el cuidado colectivo.

Agrega que el ejercicio del liderazgo debe ser autónomo e independiente, que represente los intereses de mujeres organizadas en distintos espacios con relación a las organizaciones mixtas, que tengan libertad de acción y una agenda propia. Tener claro que las demandas de las mujeres no se jerarquizan, se abordan simultáneamente a las demandas existentes, coincidentes o no, con otras organizaciones o con el colectivo completo”.

Todo esto implica varias metas que deben alcanzar las Mujeres Lideranzas, tales como:

**a) Aprender a representar los propios intereses y con lideranzas universales**

“Las mujeres debemos aprender a representar los intereses que sean afines a

nuestras convicciones, que concuerden con sus necesidades e intereses, para que no sean objeto de las necesidades e intereses de otros. Liderazgo que trasciendan y con capacidad de representación universal de las mujeres”. (Marcela Lagarde, 2000:92).

En ese sentido este liderazgo debe:

- “Representar sólo aquellos intereses que sean afines a las convicciones del grupo y que concuerden con sus necesidades e intereses.
- Romper con la idea de que las mujeres no pueden representar intereses colectivos de mujeres y hombres”. (Licda. De León, Carla, 2008: 7).

#### **b. Adquirir capacidad argumentativa**

“Liderar implica tener discurso, conocimiento y argumentos sólidos porque muchas veces se tiene que explicar doblemente las cosas. Los liderazgos de las mujeres deben ser argumentativos y poseer confianza en lo que se está diciendo para poder transmitirlos a otras personas, implica seguridad en lo que se hace y dice, con lenguajes diversos que permitan darse ha explicarse con los grupos a los que se dirige”. (Marcela Lagarde, 2000: 146). La Licda. Carla De León (2008:7) agrega en ese sentido que:

- “Las mujeres son escuchadas con descrédito, tienen que explicar doblemente las cosas, por ello debemos aprender discursos, conocimientos y argumentos sólidos; tener pruebas, ideas, ideologías y saber cosas concretas.
- Tener lenguajes diversos, para cuando se cambia de espacios, del técnico laboral al cotidiano con las otras mujeres para que todas accedan a la información y tengan recursos para interpretar lo que sucede.

- Es importante sentirse legítimas y autorizadas, porque sino, no se puede comunicar, decir, afirmar, colocar las necesidades de las mujeres sobre la mesa y que sean tomadas en cuenta”.
- Agrega la Licda. Carla De León (2008:7) “que la timidez es el resultado de la exclusión, de haber sido dañadas y acalladas; expresa impotencia de género y de clase. Dejar de serlo es un esfuerzo importante, significativo y valioso, sobre todo para cada una en tanto que implica superar la propia desvalorización socialmente construida”.

### **c. Adquirir la capacidad de defensa propia**

Marcela Larde (2000:87) señala que “se vale ser osadas pero no ponerse en riesgo y hacer cosas temerarias...se trata de tener un equilibrio entre ser osadas y al mismo tiempo temerarias. Ser temeraria es actuar como que no te fuera a pasar nada con lo que haces” (...) “En los nuevos liderazgos tenemos que cuidar la preciosa vida de cada mujer. Para nosotras la vida de cada mujer es un valor en si mismo y no estamos para arriesgar vidas”. Al respecto de este tema la Licda. Carla De León (2008:8) indica que la capacidad de defensa propia es:

- “Es tener equilibrio entre ser arriesgadas sin ser imprudentes.
- Implica inventar y superar la impotencia aprendida para no correr riesgos.
- Es aprender a ser asertivas, es decir, defender los derechos en el momento oportuno y de la forma más conveniente”.

### **d. Aprender a disentir**

Otra clave para el liderazgo de las mujeres es aprender a disentir y no ser oponentes, que tiene que ver la primera con una expresión democrática. “Se trata de

salir del esquema de ser oponentes, pues se tiene la costumbre de hacer oposición a todos aquellos que no piensan igual que nosotras. Es necesario disentir de lo que oprime a las mujeres, de todas las formas autoritarias y antidemocráticas del poder. Implica un proceso de toma de conciencia sobre la situación de opresión en que se vive. Y que lleva a las mujeres a no aceptar el rechazo, la opresión personal, lo que la daña. Generalmente va acompañada de una crisis personal, pues muchas veces esta crisis se expresan en las relaciones más cercanas”. (Lagarde, M., 2000:89). En ese sentido la Licda. Carla De León (2008:7) al referirse al proceso de la disidencia indica que:

- “Las mujeres necesitan aprender a disentir. Disentir es una expresión democrática, que conlleva la toma de conciencia de un malestar o incomodidad y la identificación de qué lo causa. Implica además la no aceptación de ese malestar o incomodidad. No aceptar la opresión, los poderes autoritarios, y buscar a otras mujeres que viven lo mismo para sintonizar con ellas en algunas de estas experiencias.
- La Lideranza debe aprender que los procesos políticos para ser democráticos pasan por la discusión, la discrepancia y la propuesta. Por ello es importante saber discrepar con respeto a la integridad de las personas, democráticamente, sin beligerancia, sin hostilidad y hasta sin mal humor, con elegancia.
- La confianza es una clave ética. Se puede crear confianza incluso cuando no se está de acuerdo, siempre que esa actitud sea respetuosa y propositiva. Proactiva”.

**e. Aprender a resistir, rebelarse y transgredir**

“En el liderazgo de las mujeres se dan cuatro posiciones políticas de disidencia que aunque son esquemáticas coexisten permanentemente y muchas veces se desarrollan como procesos sucesivos: La resistencia como una política de género,

que debe ser impulsado y potencializado en otras mujeres, lo cual puede convertirse en el inicio de un cambio". (Lagarde, M., 2000:91).

La Licda. Carla De León (2008:7) señala que: "Resistir es una experiencia cuando no se tienen recursos para otra cosa. Resistir a ser golpeada, lastimada, a asumir una carga más de trabajo. Es una base política muy sólida para cualquier transformación".

"Las mujeres deben aprender a ser subversivas, potencializar, promover las habilidades subversivas en los movimientos, organizaciones y procesos de lucha, que implican cambiar cosas, modificar las relaciones que puedan implicar inequidades, es la capacidad de revelarse ante un orden injusto y que conlleva un anhelo de justicia". (Lagarde, M., 2000:93). Así mismo agrega la Licda. Carla De León (2008:8) que:

- "La subversión-rebeldía implica salirse de los mandatos y emprender acciones para cambiar las cosas, modificar las relaciones, etc. Se subvierten las normas, pero como se siguen pensando tradicionalmente solamente se hace lo contrario, por lo que se puede conducir a acciones dañinas y peligrosas para algunas mujeres. Ej. Embarazos de adolescentes al subvertir la norma de castidad. Sin embargo, al incluir la capacidad de rebelarse ante un orden injusto, es importante medir cuándo fomentarla, desarrollarla y potenciarla".

Por otro lado ser transgresoras significa "otra propuesta y alternativa diferente, un poco más compleja, que implica y que requiere de una visión analítica de presente, contar con una ética y estrategia política clara. Y que tiene que ver con la visión de los cambios que se quiere para la realidad que viven las mujeres y las personas a quienes se lidera". (Lagarde, M., 2000:95). Al respecto la Licda. Carla De León (2008:8) indica que la transgresión es:

- "Un proceso político más complejo es el de ser transgresoras, porque ya no se

está dentro del orden establecido, sino en otro paradigma, en otra propuesta, en una alternativa diferente. Para ser transgresoras necesitamos tener una visión del mundo con esos cambios que queremos”.

#### **f. Desarrollar liderazgos justos y eficientes**

Otra característica de los liderazgos de las mujeres es la ética de la justicia y en ese sentido la Licda. Carla De León (2008:8) puntualiza algunas características que deben desarrollar las mujeres en su liderazgo siendo ellos los siguientes:

- “Cada acción práctica necesita ser el camino para la solución de una injusticia en la experiencia individual o colectiva de las mujeres.
- Las liderezas tienen un compromiso ético de eficiencia en el desempeño, y no se vale decir que no se pudo, que no había, que faltó. Por eso hay que asumir solamente las responsabilidades que con objetividad se planifiquen.
- Conlleva tener tiempo para atender con calidad a las personas, que la gente sienta que le hacen caso, que la atienden, que la escuchan.
- Deben desarrollar la capacidad de observación, tomar en cuenta los detalles de lo que pasa, lo que está en el ambiente y no se dice, interpretando permanentemente lo que ocurre, aunque las personas no lo digan.
- Tener capacidad analítica, para dar dos o tres opciones posibles de acción y cómo puede impactar o sus efectos, es decir, hacer prospectiva”.

#### **g. Desarrollar liderazgos incluyentes y convocantes**

“Tener la capacidad de sumar, de tener liderazgos incluyentes y de ampliación, buscando a las personas con quienes coinciden para hacer convergencias políticas.



Personas con quienes podamos encontrar puntos de confluencia, aunque no necesariamente estén abocados a hacer avanzar a las mujeres”. (Lagarde, M., 2000: 97). La Licda. Carla De León (2008:8) indica que en este tipo de liderazgos “los principios más importantes de la convocatoria son la capacidad incluyente y la búsqueda de horizontalidad en los liderazgos, esto es, procurar un trato de igualdad y evitar jerarquizar a las personas”.

#### **h. Practicar una ética de convivencia**

“Elemento importante para los liderazgos de las mujeres es precisamente el principio de la tolerancia no desde una visión sectaria, sino como el ejercicio del respeto de las diferencias políticas e ideológicas, que nos puedan permitir la convergencia en nuestras luchas”. (Lagarde, M., 2000:98). Y refiriéndose a este aspecto la Licda. Carla De León (2008:9) indica que ello significa:

- “Aprender a compartir y eliminar la hostilidad que produce la discrepancia. Es un ejercicio de respeto a las diferencias políticas e ideológicas y buscar una posibilidad de convergencia.
- Otro principio importante es reconocer la diversidad y valorar positivamente la diferencia. Bajo este principio se pueden encontrar muchas interlocutoras e interlocutores con quienes se pueden hacer alianzas”.

#### **i. Hacer pactos políticos y éticos en el movimiento**

“Se hace necesario hacer nuevos pactos políticos entre las mujeres, para tener más mujeres en los movimientos sociales, para sostener, apoyar y fortalecer las organizaciones existentes, incrementando su fuerza numérica, movilizadora, convocante”. (Lagarde, M., 2000:98). Y a este respecto la Licda Carla De León (2008, 9), señala que esos compromisos y pactos políticos se deben caracterizar por:

- “Hacer un pacto planificado, político, económico, social y étnico entre las mujeres para dar un impulso distinto a su causa.
- El actuar, participar y proponer es hacer política y esto genera empoderamiento, un poder extra que beneficia personalmente a quienes participan de la política.
- Agrega que para llegar a ser interlocutora, es importante reconocer positivamente la titularidad, es un esfuerzo y contribución de las mujeres lideresas, aunque no se esté de acuerdo con lo que hagan. Lo importante es lo que hicieron, y reconocerlas como titulares, fundadores, les da la seguridad que su legitimidad no está en peligro y abre la posibilidad de pactar claramente lo que nos interese”.

#### **j. Promover el mentorazgo**

“Esto tiene que ver con la transmisión de ideas, experiencias y habilidades, la socialización de los saberes, de un proceso tutorial en el que se transmiten los conocimientos y en el que se comparten los espacios entre fundadoras y contemporáneas, con el propósito de lograr un relevo simultáneo del liderazgo en forma planificada”. (Lagarde, M., 2000:99). Al referirse a esto la Licda Carla De León (2008, 9), indica que: “En la práctica, se trata de que ciertas personas se vuelvan tutoras de otras por lo menos en una parte del proceso, transmitiéndoles sus experiencias y habilidades, y al hacerlo, les abren el espacio en lugar de pelearse entre sí. Es aprender a compartir los espacios y empezar a construir liderazgos colectivos”.

#### **k. Aprender a poner límites**

“Ello significa que las mujeres lideresas deben poner límites en su accionar, que no se debe mezclar lo privado con lo público. Pues ello puede potenciar poderes inaccesibles, con manejo de reglas de poder no visibles que caracterizan a los

liderazgos ocultos. Que pueden llegar a entorpecer el desarrollo de otros liderazgos, y que pueda incluso lastimar o afectar a la organización”. (Lagarde, M., 2000:101).

Al referirse a esto la Licda Carla De León (2008, 9), describe que:

- “Se debe poner límites entre lo privado y lo público, hay asuntos personales que no tienen que ver con la causa de la organización o movimiento.
- Debe haber equidad como principio político y ético de relación entre las mujeres.
- No usar derechos de cercanía sino de ciudadanía, es decir, no favorecer a las amigas, comadres, etc. Es dejar de manejarse desde los afectos, poner reglas claras, transparentes y públicas para no sobrecargar las relaciones.
- Poner a favor de los intereses comunes la suma de relaciones y de poderes con los que cuentan, en tanto que las relaciones políticas son capital político y las mujeres necesitan poner en juego todos sus legítimos recursos.
- Cuando una lidereza quiere descansar, quedarse con una sola representación o jubilarse, debe considerar su retiro por un tiempo, su ausencia ayudará a que surjan otros liderazgos, a que otras se atrevan sin el miedo a ser comparada con ella”.

#### **I. Distribuir con equidad recursos y poderes**

Una situación que no siempre se da en los liderazgos es la distribución equitativa de los recursos y oportunidades de la organización, los cuales deben ser socializados y aprovechados en el plano individual y colectivo de la organización, con principios de equidad. Pues lo contrario puede provocar sentimientos de injusticia y desigualdad. Esa socialización y distribución equitativa también debe dar los poderes

organizacionales. (Lagarde, M., 2000:103). La Licda Carla De León (2008, 10) señala que la distribución con equidad significa:

- “Procurar que la distribución de los recursos y de las oportunidades sea equitativa.
- Las posiciones políticas de liderazgo deben ser limitadas en el tiempo. El liderazgo práctico debe ser rotativo, alternativo y circular el espacio de liderazgo, lo que no implica perder autoridad, consecuencia o confianza. Es la construcción de liderazgos colectivos. Es importante aprender a ver cuándo se debe dejar de acumular liderazgo”.

#### **m. Capacidad política seductora, autonomía y pertenencia**

“La seducción es una característica imprescindible para el ejercicio del liderazgo de las mujeres, llevar a la otra persona por el camino que se quiere, pero con conciencia, con honestidad, capacidad y transparencia. Pero con respeto hacia las personas que se está conduciendo”. (Lagarde, M., 2000:104). La Licda Carla De León (2008, 11), señala que

- “La seducción consiste en conducir a la otra persona por el camino que se quiere, es una capacidad que se usa con conciencia y transparencia, con conocimiento de causa y respeto. Es la capacidad de persuasión”.

Por otro lado la autonomía personal permite que la lidereza no actúe como si no tuviera dirección, o que haga lo que las personas le obliguen a hacer, o que haga lo que le impongan, ello significa que tiene que tener capacidad para no permitir que se entrometan en sus asuntos, en tener juicios, opiniones y propuestas políticas propias. (Marcela Lagarde, 2000). La Licda Carla De León (2008, 10), refiere que:

- “Autonomía es tener juicios, opiniones y propuestas políticas propias. Implica

además no ser invasoras, no mandar, no pedir intromisión, no pedirle a otras personas que se entrometan en sus asuntos.

- Desarrollar los derechos y conciencia de pertenencia. Es importante definir cómo se pertenece a un espacio, quiénes lo forman, cómo se entra en ese espacio, y hacerlo como procesos de pertenencia.
- Quien construye la propia autoridad puede construir la autoridad de otras. Esta es una tarea inmediata. Para ello es preciso saber qué se, qué hago y qué he creado.
- Cada reconocimiento de méritos produce autoridad y ésta consiste en el reconocimiento de ciertas habilidades y cualidades específicas de la persona, ciertos saberes y destrezas. A la persona o grupo les reconocemos su autoridad sobre una materia, para resolver un conflicto, para crear alternativas, para aclarar dudas”.

## **2. LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MOVIMIENTO SINDICAL GUATEMALTECO**

El Movimiento Sindical en Guatemala ha jugado un papel importante de lucha y ha sido un referente histórico de las luchas sociales por alcanzar una sociedad con justicia social. Por lo que ha sido víctima de toda una política de Estado tendiente a su desaparición. En ese sentido ha pasado por diferentes etapas, que van desde su rearticulación hasta sus mayores logros unitarios, que de alguna manera le permitieron sobrevivir a los diferentes ataques a los que se ha visto sometido. De allí que después de la última oleada represiva de los años 70 y principios del 80, sus mayores esfuerzos fueron lograr su rearticulación, esfuerzos que no tuvieron ninguna especificidad en términos del género. Y es después de la firma de los Acuerdos de Paz que se plantea la necesidad de la participación de la mujer en la lucha sindical. Por ello en este apartado se hace una breve referencia a la etapa más reciente de rearticulación del movimiento sindical, de la participación que tuvo la mujer en ese proceso, de los esfuerzos organizativos que han tenido las mujeres sindicalistas, de las luchas que ellas han tenido post firma de la paz, de las condiciones en que se desarrolla esa participación, los problemas enfrentados y sus reivindicaciones actuales, lo cual explicará el estado actual de las condiciones de equidad de género dentro de las estructuras del movimiento sindical guatemalteco.

### **2.1 Antecedentes del Movimiento Sindical Guatemalteco**

En la década de los 70 y 80, el movimiento sindical guatemalteco tuvo un auge organizativo que lo llevó a encabezar fuertes luchas y movilizaciones alrededor de la problemática nacional, su capacidad organizativa y de convocatoria fueron las principales razones para que los sectores de poder (empresarios, militares, gobierno) vieran en ese movimiento una verdadera amenaza, de tal cuenta que dentro de la política de terror impuesta al pueblo guatemalteco, estuvo incluida la aniquilación del movimiento sindical, y que básicamente se concretó en los secuestros, desapariciones, asesinatos, persecución, exilio y allanamientos de sedes sindicales,

buscando con ello su destrucción total.

Los efectos fueron devastadores, muchos cuadros sindicales hombres y mujeres fueron asesinados, desaparecidos, exiliados y los que sobrevivieron a la Política estatal de terror tuvieron que replegarse. Y aun en esas condiciones existiendo todavía el conflicto Armado interno, en los años de 1980 a 1990 el movimiento sindical fundamentalmente se plantea la necesidad de rearticularse, de esa cuenta en 1983 algunos de los sindicatos que pertenecían a las federaciones: Federación Autónoma Sindical Guatemalteca –FASGUA-, Central Nacional de Trabajadores -CNT-, Frente de Trabajadores Unidos de la Industria Azucarera -FETULIA, y Frente Organizado de Sindicatos de Amatitlán –FOSA- inician sus esfuerzos por rearticularse, dando sus primeros pasos en la conformación de la Coordinadora Nacional de Unidad Sindical –CONUS-. Pero en ese mismo año bajo los auspicios del gobierno de facto de Ríos Mont y el Instituto Americano del Sindicalismo Libre surge la Confederación de Unidad Sindical –CUSG-.

Y ante las pocas perspectivas de desarrollo del CONUS en febrero de 1985, un grupo de sindicatos de la industria, agroindustria, financiero y agrícola constituyen lo que se denominaría Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala –UNSI TRAGUA-, sumándose a este esfuerzo organizativo sindicatos del sector público y sindicatos que habían pertenecido a la Federación Autónoma Sindical Guatemalteca –FASGUA- y a la Central Nacional de Trabajadores -CNT-. En ese mismo año surge la Coordinadora General de Trabajadores de Guatemala CGTG, afiliada a la Coordinadora Latinoamericana de Trabajadores -CLAT-, y que para 1987 se reestructura como Central General de Trabajadores de Guatemala.

Y a nivel del Estado se organiza la Asociación Nacional de Trabajadores del Estado -ANTEG- que posteriormente se convierte en la Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala -FENASTEG-.

1985 y 1986 fueron entonces los años de la recomposición y rearticulación del

movimiento sindical guatemalteco. En el Estado los trabajadores a partir de la nueva Constitución Política de la República, inician procesos acelerados de organización sindical, cuyas luchas se centraron básicamente en las reivindicaciones gremiales, principalmente donde habían sindicatos en conflicto; sin llegar a concretar procesos de unidad fuertes.

El Estado a pesar de que se inaugura con procesos aparente democráticos mantiene siempre políticas tendientes a golpear y debilitar al movimiento sindical, introduciendo como parte de esa política el impulso de organizaciones antisindicales denominadas SOLIDARISTAS estimuladas y controladas por los empresarios para destruir a los sindicatos. Sin embargo en medio de ese clima de amenazas el movimiento sindical impulsó importantes acciones políticas en la vida nacional.

En los años subsiguientes las organizaciones sindicales y populares continúan sus esfuerzos unitarios, y que los llevan a la constitución de la Unidad de Acción Sindical y Popular –UASP- integrada por: Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala –FENASTEG-, Confederación de Unidad Sindical de Guatemala -CUSG-, Federación de Empleados Bancarios y de Seguros – FESEBS-, Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala –STEG-, Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala –UNSI TRAGUA-, Comité de Unidad Campesina -CUC-, Asociación de Estudiantes Universitarios -AEU- y el Grupo de Apoyo Mutuo -GAM-. No así la CUSG porque consideraba que los sindicatos debían tener espacios propios y específicos de acuerdo a su naturaleza y sus reivindicaciones.

La UASP llega a jugar un papel importante y se constituye en el principal referente de oposición al impulso de las políticas neoliberales y jugó un papel determinante en muchas luchas, vinculándose directamente en el proceso de diálogo y negociación para la paz, a donde se llevaron los planteamientos de la sociedad civil guatemalteca.



## **2.2 La Participación de la Mujer durante la Etapa de Rearticulación del Movimiento Sindical Guatemalteco**

El proceso de recomposición del movimiento sindical guatemalteco fue arduo, doloroso y difícil, en el estuvieron involucrados hombres y mujeres, sin embargo se podría decir que no se tuvo la definición ni convicción de reestructurarlo basado en principios de equidad de género. Vale señalar que no existió claridad incluso desde las mismas mujeres sindicalistas, pues lo que en esos momentos era prioritario era el fortalecimiento de la organización sindical. El tema de la representatividad de las mujeres en espacios de conducción se da porque algunas mujeres a base de fuertes luchas lograron su inclusión en los mismos, pero en realidad no existía ni de parte de la dirigencia sindical ni de las bases sindicales, conciencia clara de construir espacios con equidad de género.

Pero a pesar de ello las mujeres sindicalistas por iniciativa propia inician acciones de coordinación que las llevan a constituir lo que fueron los Comités Femeninos Nacionales, que eran las expresiones nacionales del Comité Femenino de la Coordinadora Centroamericana de Trabajadores COCENTRA. Un esfuerzo unitario de las mujeres sindicalistas de Centroamérica que era coordinado por la Secretaría de la Mujer de la Asociación de Trabajadores del Campo –ATC- de Nicaragua.

Es importante señalar que a pesar de que a nivel de los Comités Femeninos de las federaciones o coordinaciones sindicales nacionales guatemaltecas, no existía experiencia en el tema, ni en sus organizaciones existía una definición de política de género, las mujeres sindicalistas realizaron en Guatemala, eventos de naturaleza internacional como el II ENCUENTRO DE MUJERES SINDICALISTAS DE CENTROAMERICA, MEXICO Y EL CARIBE, en donde precisamente se aborda la necesaria participación de las mujeres en la vida del sindicato, no sólo como membresía, sino como protagonistas de las luchas, de su historia.

Derivado de este evento algunas dirigentas sindicales con el aval en determinados

casos de las direcciones nacionales de sus organizaciones, inician esfuerzos de coordinación para abordar de manera conjunta la necesaria participación de las mujeres. En este esfuerzo participan mujeres sindicalistas de las organizaciones siguientes: Sindicato de Trabajadores de la Educación –STEG-, Federación Sindical Trabajadores de la Alimentación y Similares –FESTRAS-, Unión de Trabajadores del Estado de San Marcos -UTESP-, Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala -FENASTEG-, Confederación de Unidad Sindical de Guatemala -CUSG- y la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala –UNSITRAGUA-.

Desarrollándose por parte de este Comité Femenino Nacional, un plan de formación nacional, para concientizar tanto a mujeres como hombres sindicalistas, de la imperiosa necesidad de la participación de las mujeres. Este esfuerzo funcionó con el apoyo financiero y Técnico del Comité Femenino de COCENTRA, que como coordinadora regional estaba comprometida a promover la participación de la mujer.

De esa cuenta se desarrollan eventos sólo de mujeres con participación de las organizaciones pertenecientes al Comité Femenino Nacional de COCENTRA, en todas las regiones donde habían mujeres organizadas en los sindicatos miembros. Y se desarrollan también eventos mixtos en donde fundamentalmente se abordan los orígenes de las desigualdades entre hombres y mujeres.

A la par de este esfuerzo, ya en el proceso de Negociación para la Paz firme y Duradera, como Comité Femenino Nacional, se articulan al Espacio del Sector de Mujeres que en esos momentos también luchaban por que sus planteamientos fueran incluidos en la mesa de negociación para la Paz.

Se diría que ese fue el momento de mayor participación de las mujeres, pues sus esfuerzos de participación y organización no sólo se dieron en el plano nacional, sino que al interior de sus propias organizaciones se realiza un trabajo fuerte por el reconocimiento y posicionamiento del trabajo y aporte a la vida sindical de las mujeres sindicalistas.

### **2.3 Un Esfuerzo Organizativo de las Mujeres Sindicalistas que es Necesario Visibilizar**

Derivado de las relaciones de solidaridad que se dan en el marco de esfuerzo de coordinación que se dio a través de COCENTRA y específicamente de la Asociación de Trabajadores del Campo –ATC- de Nicaragua, un grupo de mujeres que activaban en la comisión de formación de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala –UNSITRAGUA-, específicamente de los sindicatos de: Comité Pro-ciegos y Sordos de Guatemala, Municipalidad de Villa Nueva, Fábrica de Alimentos Imperial, Casa Alianza, inician un trabajo que permitiera incidir en la incorporación de la problemática de las mujeres a las demandas generales de la Central, recibiendo para ello acompañamiento de la A.T.C. de Nicaragua, quien a raíz del triunfo sandinista tenían un trabajo de género bastante desarrollado. De esa cuenta con el apoyo del coordinador de la Comisión de Formación de la Central, en el año de 1,993, un 8 de marzo, se crea la Oficina de la Mujer de UNSITRAGUA.

Este esfuerzo organizativo de las mujeres que debió ser un Comité Femenino y no La Oficina de la Mujer, surge como un proyecto que buscaba generar la discusión en torno a las desigualdades entre los géneros y cómo la lucha sindical debiera ir eliminando en la práctica esas desigualdades. Para lo cual inicialmente se plantea la elaboración de un diagnóstico, que les permitió conocer las condiciones, necesidades e inquietudes que en ese momento vivían las mujeres sindicalistas.

Derivado de ese diagnóstico, se realizan actividades con participación sólo de mujeres y con participación mixta, que llevan a que muchas de las mujeres sindicalistas de UNSITRAGUA se integraran a los espacios de dirección, tanto de la central, como de sus sindicatos. El trabajo fue intenso y el crecimiento organizado de las mujeres no solamente se dio en la central, sino que se proyectó fuera de ella, jugando un papel muy importante en la organización de los Encuentros de Mujeres Sindicalistas de Centroamérica, México y el Caribe, que se efectuaron en toda la región, siendo prácticamente una de las principales organizadoras del evento

realizado en Guatemala en el año 1995. Y como ya se señalara anteriormente también jugó un papel determinante en el Comité Femenino de COCENTRA, participando activamente en el Sector de Mujeres, como integrante de la Asamblea de la Sociedad Civil, que en ese momento hacían planteamientos de cara a las negociaciones para la Paz.

Dentro de los logros alcanzados en ese trabajo que fue aproximadamente de 1993, a 1997 fue la incorporación de las mujeres a sus órganos de conducción de base, la incorporación a la dirección nacional, la inclusión al menos declarativamente de las demandas de las mujeres a las líneas de lucha de UNSITRAGUA, y un mayor crecimiento de afiliación de las mujeres.

Pero también hubieron aspectos que no permitieron el avance de ese trabajo, el mas serio y que provocó incluso el estancamiento fue el que no se tuviera la visión de la definición de una política de género para la central, que en ese trabajo incluso no se incorporaran planteamientos estratégicos como el abordaje del feminismo y el patriarcado y por último la prevalencia de intereses personales de algunas de sus lideresas que fueron permeadas por la actitud machista de una buena parte de la dirigencia de UNSITRAGUA.

#### **2.4 La Lucha de las Mujeres Sindicalistas Post Firma de la Paz**

Después de la firma de los Acuerdos de Paz, los diversos sectores de la sociedad guatemalteca, incluyendo el movimiento sindical en el Acuerdo Socio-Económico y Situación Agraria (2006.5), se comprometieron a “garantizar el derecho de organización de las mujeres y su participación, en igualdad de condiciones con el hombre, en los niveles de decisión y poder” (...).

De esa cuenta en la mayoría de federaciones e instancias nacionales de coordinación sindical aborda con más apertura el tema de la participación de las mujeres, pero lo que se percibe es que este compromiso se asume en función de los

compromisos asumidos en los Acuerdos de Paz y porque a nivel de las organizaciones cooperantes se establecen condiciones y compromisos en el marco de la cooperación económica de dar un mayor impulso a la participación de las mujeres. Entonces de manera formal se hacen compromisos de impulsar la participación de las mujeres sindicalistas y de asumir el abordaje de la problemática de las mujeres, pero el mismo se queda en esfuerzos mínimos que no potencializaron la participación de la mujer dentro de sus organizaciones.

Por ejemplo las mujeres sindicalistas de UNSITRAGUA manifiestan que de 1,998 al 2007 el nivel de trabajo y atención de la participación de la mujer, tuvo una baja, que no se tuvieron planes concretos de formación ni de organización hacia el sector femenino, ni mucho menos sus demandas fueron incluidas en las reivindicaciones de la Central, lo cual estuvo determinado por las actitudes machistas de los que en esos momentos conducían la organización.

Indican que el trabajo realizado no presentó continuidad, y tampoco significó un crecimiento organizado en la participación de las mujeres. No se dieron ejercicios de revisión de los acontecimientos, ni se colectivizaron las acciones entre las representantes de los sindicatos, para que le dieran seguimiento al trabajo de equidad de género. Esto no obstante que a nivel de la cooperación existía financiamiento directamente para el área de la Mujer.

El poco trabajo realizado provocó entonces el estancamiento de la organización de las mujeres sindicalistas de UNSITRAGUA y de alguna manera el resurgimiento de actitudes machistas que provocaron el alejamiento de muchas de las mujeres que estuvieron involucradas en los años anteriores.

A nivel de las demás federaciones se podría decir que se mantuvo un trabajo de formación para sus afiliadas, pero al no ser estos planes parte de una Política de Género de sus organizaciones, el mismo no tuvo la incidencia que debiera haber tenido y por lo tanto los niveles de participación de las mujeres prácticamente fueron muy bajos.

Sin embargo, la lucha de las mujeres en función de hacer valer su derecho a la participación siempre se ha mantenido, pero lo que sucede es que no ha contado con las herramientas formativas, técnicas metodológicas que les permitan diseñar un trabajo que rompa los esquemas patriarcales que predominan en sus organizaciones. Y en medio de esas altas y bajas siempre ha mantenido su convicción de que la democracia sindical significa también el reconocimiento de su derecho a estar representada y su derecho a que sus demandas de género sean asumidas en las reivindicaciones de sus organizaciones

Un ejemplo de ese empeño por transformar las relaciones de inequidad en sus organizaciones han sido precisamente las mujeres sindicalistas de UNSITRAGUA, que a inicios de 2007 retomaron el trabajo de las mujeres, planteándose la autoformación de un equipo de mujeres sindicalistas, que pudieran articular un trabajo de concientización para promover la participación de las mujeres.

Partiendo de una actividad de diagnóstico, para conocer los avances y aspectos que orienten la actividad para promover la equidad de género, se inicia un proceso continuo de formación a través de un pequeño equipo de mujeres que facilitaban apoyos puntuales a sindicatos miembros y desde la membresía del Sector de Mujeres.

Ellas logran tener un mayor posicionamiento en las acciones que reivindican las luchas y demandas de las mujeres, y lo más importante que su Colectivo de Mujeres, entre sus integrantes existe una mayor claridad de lucha desde las mujeres. Para ello inician procesos acelerados de auto formación y de formación formal facilitado en una buena parte por las escuelas de formación política del Sector de Mujeres.

Pero los obstáculos siempre se van a dar, pues ya para esos momentos existía una crisis organizativa a nivel de la Central, que no va a permitir mayores avances.

Manifiestan las dirigentas sindicales que el problema es que muchas de las líneas de lucha están definidas desde la dirección nacional y que precisamente el tema de la

equidad de género no era la mayor preocupación, como tampoco lo eran la democracia, el pluralismo, ni la unidad, por lo que en su trabajo se encontraron que el mismo se dio en el marco de las buenas intenciones.

Indican que desde la central no existía una política institucional de género que permitiera proyectar y mantener la continuidad en el avance a la participación sindical con equidad. Reconocen también que entre sus integrantes como colectivos de mujeres no estaba consolidado el posicionamiento feminista y de izquierda.

Que además permanecen las actitudes machistas a nivel de una buena parte de la dirigencia nacional, como de base. Que se refleja en la poca incorporación de las mujeres en las instancias de dirección y que lamentablemente entre las que están actualmente no existe un compromiso de propiciar la equidad de género.

## **2.5 Las Condiciones en que se Desarrolla la Participación de La Mujer Sindicalista**

La actual fase neoliberal globalizadora del capitalismo pone al descubierto con toda su crudeza el proceso de división de la clase trabajadora y las graves consecuencias que se derivan de ello. Está golpeando duramente muchas de las conquistas que, con su lucha, había obtenido la clase trabajadora. La precariedad se está extendiendo, empeoran las condiciones laborales y se retrocede en las mejoras sociales. Las mujeres son las más afectadas en todos los casos.

La ideología patriarcal, que divide y jerarquiza a las personas en función del sexo-género, es el pilar y la base del sistema capitalista; y ambos sistemas coexisten en perfecta armonía. El desarrollo de la sociedad industrial comporta una separación entre la vida familiar y la laboral.

La segregación laboral de los hombres respecto de las mujeres de la clase

trabajadora va acompañada de una asignación de tareas –diferentes para unas y otros- y de una diferenciación y desigualdad cada vez menos formal pero muy real en los derechos y condiciones de vida y de trabajo. El mercado laboral y la sociedad neoliberal-patriarcal se mantienen sobre la división sexual del trabajo.

La incorporación femenina al mercado laboral sigue estando relacionada con sus diversas y cambiantes responsabilidades domésticas. Éstas siguen condicionando a las mujeres en cuanto a su ausencia o presencia en el mercado y a las modalidades de las mismas. El trabajo doméstico sigue siendo realizado mayoritariamente por las mujeres, quienes además aumentan progresivamente en su participación en el trabajo asalariado (doble jornada).

Pero las desigualdades que sufren las mujeres en el mercado no sólo son producto de la merma impuesta en su disponibilidad, sino también de un imaginario social, ideología dominante, que sigue considerando a las mujeres como trabajadoras secundarias. Las mujeres todavía son consideradas como fuerza secundaria de trabajo; las condiciones de trabajo y la jornada laboral están hechas a medida de los hombres, que todavía siguen sin asumir en general, ninguna responsabilidad hacia la familia o las tareas domésticas.

La discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral se manifiesta de distintas formas: la no corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas, la segregación ocupacional y profesional que ejerce la patronal al reservar para las mujeres los empleos más precarios, la discriminación salarial que se asienta en una remuneración injusta del trabajo según sea realizado por hombres o por mujeres. Las mujeres entonces son las más pobres entre los pobres. También de esta ideología de subordinación y discriminación se derivan las agresiones físicas, psicológicas y sociales contra las mujeres.

Así pues, la cuestión laboral de las mujeres es un problema de desigualdad y de división sexual del trabajo. Se trata de una cuestión inserta en las características



estructurales de nuestra sociedad y que no se aborda con la exigencia que requiere la situación, las diferencias de sexo-género y la grave conculcación de derechos que de ello se derivan.

La situación laboral de las mujeres tiene que ser considerada un tema prioritario en todas las agendas sindicales. El sindicalismo tiene que jugar un papel primordial para avanzar en hacer visible la discriminación y eliminar la opresión que sufren las mujeres trabajadoras.

Es del todo urgente definir y poner en marcha una estrategia integral para hacer frente al problema de sexo-género en el mercado laboral que vaya posibilitando la construcción de un modelo de relaciones laborales que no discrimine a las mujeres. Nuevas políticas de empleo, que, junto a la superación de la discriminación en la contratación, en los salarios y en las condiciones laborales, permita que las tareas domésticas, que son responsabilidad de todos y todas, sean compatibles con la vida laboral. En otras palabras: mismos derechos, con los mismos resultados y circunstancias, para mujeres y hombres.

## **2.6 Problemas que Enfrentan las Mujeres Sindicalistas**

Según las mujeres sindicalistas entrevistadas, los problemas que ellas enfrentan son diversos, los que básicamente son:

- a. Problemas de integración en el mercado de trabajo tanto de tipo cuantitativo (posibilidades y oportunidades de empleo) como cualitativo (tipos de empleo a los que las mujeres tienen acceso).
- b. Problemas de compatibilidad de las responsabilidades profesionales y las domésticas y familiares asignada tradicionalmente a las mujeres en forma exclusiva. Las mujeres se incorporan al mercado de trabajo sin abandonar y sin compartir sus responsabilidades familiares, lo que se traduce en lo que se ha dado en llamar doble jornada.

- c. Problemas de discriminación en condiciones de trabajo como salarios, embarazo y maternidad, acoso sexual en el trabajo y estabilidad en el empleo.
- d. Problemas de protección social, progresiva feminización de la pobreza.

## **2.7 Las Reivindicaciones Actuales de las Mujeres Sindicalistas**

En estos momentos las mujeres sindicalistas plantean sus reivindicaciones en función de sus problemas específicos de su condición de mujer, igualdad, poder, promoción de la mujer en el ámbito sindical y en la estructura laboral.

Entre esas reivindicaciones el planeamiento es la necesidad de romper la segregación profesional que se da en función del género, la eliminación de las discriminaciones salariales existentes para iguales categorías, la revisión de los sistemas de selección, que favorezcan la contratación de mujeres. Así mismo están las reivindicaciones que incorporan planteamientos del nuevo feminismo: identidad, crítica al sistema sexo-género, valoración de la diferencia femenina, etc.

Por otro lado también dentro de sus reivindicaciones se encuentra el impulso de acciones coherentes al seno de sus organizaciones en el tema de la equidad de género. Hay un planteamiento de la necesaria autocrítica en términos de revisar las actitudes y comportamientos de los diferentes órganos de los sindicatos, y que puedan posibilitar la integración de las mujeres, y de adecuar la organización para facilitarla.

Se plantea en este momento la necesidad de articular medidas orientadas a garantizar una participación mínima en los órganos de representación y la potencialización de estructuras organizativas específicas de mujeres. Las mujeres sindicalistas reivindican la necesaria transformación de las organizaciones sindicales actuales, y que se caracterizan por ser fuertemente masculinizadas, para construir un sindicalismo que facilite la participación de las mujeres.

El planteamiento es que el discurso sindical sea coherente con su accionar, que los compromisos para alcanzar la equidad de género en el seno de la organización sindical no se limite a la implementación de planes, de elaboración de documentos y declaraciones publicas que únicamente queden en simples intensiones. Pues ese ha sido precisamente lo que no ha permitido una mayor participación de las mujeres, ya que esos planeamientos únicamente han servido para proyectarse hacia el exterior de las organizaciones (en función de los proyectos de cooperación y de imagen pública), pero no tanto hacia la generación de cambios en la estructura interna de las organizaciones sindicales.

Las mujeres sindicalistas reivindican también en estos momentos la implementación de sistemas de cuotas de representación, como uno de los mecanismos iniciales que permitan asegurar la participación de las mujeres en los órganos de dirección de sus organizaciones. Esto ante la existencia de dificultades específicas que obstaculizan la integración de las mujeres en la vida sindical. Se plantea que para garantizar el contenido de esa representación de las mujeres es necesario todo un trabajo de empoderamiento y concientización de sus lideresas sindicales.

De esa cuenta hay ya cierto nivel de conciencia entre las mujeres que para poder contribuir a verdaderos cambios estructurales hacia una cultura de equidad se necesita el protagonismo de las mujeres. Las mujeres deben tener claro las raíces de la discriminación, para verse como sujetas con las mismas capacidades a la de los hombres, por lo tanto es necesario procesos de empoderamiento de las mujeres, que permitan elevar su autoestima y el control sobre su vida.

Este empoderamiento incluye también el empoderamiento político que las lleve al involucramiento en la toma de decisiones colectivas: la construcción de auto confianza, el desarrollo del pensamiento crítico, el fortalecimiento y cohesión grupal, y las acciones colectivas dirigidas a la toma de decisiones.

### **3. EL MOVIMIENTO SINDICAL GUATEMALTECO Y SU PLANTEAMIENTO FRENTE AL TEMA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO**

Los Acuerdos de Paz, fueron para la población una esperanza de que las cosas en nuestro país pudieran cambiar, los anhelos eran que otra Guatemala si era posible, que si era posible construir una nueva nación sin discriminaciones, sin desigualdades, sin inequidades. Dentro de esos nuevos desafíos se encontraba por supuesto eliminar las desigualdades e inequidades que históricamente han vivido las mujeres producto de un sistema capitalista, patriarcal, neoliberal.

Todos los sectores asumieron compromisos, entre ellos el sector sindical, que básicamente asumía el desafío y responsabilidad de construir un sindicalismo con equidad de género. Situación que debería reflejarse no en los niveles de incorporación de las mujeres en los órganos de dirección, sino en la inclusión de sus demandas en el accionar sindical.

Por ello en el presente apartado se hace referencia a la participación de las mujeres sindicalistas en los estructuras de dirección de las confederaciones y federaciones guatemaltecas, y se relata el caso de unas de las federaciones que podría ser el inicio de un cambio por la construcción de un sindicalismo con equidad de género.

#### **3.1 Representación de las Mujeres en las Estructuras de Dirección de las Confederaciones y Federaciones Sindicales Guatemaltecas**

Para poder realizar verdaderos cambios estructurales hacia una cultura de equidad de género en las organizaciones sindicales, es necesario el protagonismo de las mujeres. Un protagonismo concretado a través de su representación en los órganos de dirección. Condición que en estos momentos es preocupante en función de los datos que se presentan a continuación:

Cuadro 1

Representación de las Mujeres en los Cargos de Dirección Nacional Sindical a Nivel de Confederaciones

<b>ORGANIZACION</b>	<b>CARGOS DE DIRECCION</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
Confederación de Unidad Sindical de Guatemala	COMITÉ EJECUTIVO	2	7
	CONSEJO CONSULTIVO	1	4
Confederación General de Trabajadores de Guatemala	COMITÉ EJECUTIVO	3	6
	CONSEJO CONSULTIVO	1	4
Confederación: Central de Trabajadores del Campo y la Ciudad.	COMITÉ EJECUTIVO	2	7
	CONSEJO CONSULTIVO	0	3
<b>TOTAL CARGOS DE DIRECCIÓN</b>		<b>9</b>	<b>31</b>

Fuente: Datos proporcionados por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2009.

Se observa entonces que de las tres confederaciones sindicales activas, sólo nueve mujeres están representadas en cargos de la dirección nacional, de ellas siete se encuentran ocupando cargos ejecutivos, y dos en el Consejo Consultivo, órgano del sindicato que es meramente asesor y generalmente no es vinculante en las decisiones de la organización. Pero se aprecia que del total de los cargos nacionales treinta y uno son ocupados por hombres y de ellos veinte tienen cargos ejecutivos.

Lo anterior sólo es en relación a las organizaciones nacionales, y que evidentemente

demuestran que los esfuerzos o planes de trabajo en función de eliminar las inequidades de género al seno de la organización sindical, no han sido suficientes y esa realidad no solamente se observa en las organizaciones de carácter nacional, sino que la misma se traslada a las organizaciones sectoriales que lo constituyen las Federaciones Sindicales. Esa realidad refleja lo siguiente:

Cuadro 2

Representación de las Mujeres en los Cargos de Dirección Nacional Sindical a Nivel de Federaciones

<b>ORGANIZACION</b>	<b>CARGOS DE DIRECCION</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
<b>FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES -FENATRAM-</b>	COMITÉ EJECUTIVO	1	8
	CONSEJO CONSULTIVO	0	7
<b>FEDERACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DE GUATEMALA -FENSIGUA-</b>	COMITÉ EJECUTIVO	1	8
	CONSEJO CONSULTIVO	0	3
<b>FEDERACIÓN NACIONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS -FENASEP-</b>	COMITÉ EJECUTIVO	2	7
	CONSEJO CONSULTIVO	1	2
<b>FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN AGRO-INDUSTRIA Y SIMILARES DE GUATEMALA</b>	COMITÉ EJECUTIVO	1	8
	CONSEJO CONSULTIVO	2	1
<b>FEDERACIÓN DE UNIDAD SINDICAL DEL SECTOR INFORMAL DE GUATEMALA</b>	COMITÉ EJECUTIVO	2	7

<b>-FUSSIG-</b>	CONSEJO CONSULTIVO	0	3
<b>FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL CAMPO Y LA CIUDAD -FTCC-</b>	COMITÉ EJECUTIVO	1	8
	CONSEJO CONSULTIVO	0	3
<b>FEDERACIÓN DE TRABAJADORES CAMPEÑINOS Y URBANOS -FETRACUR-</b>	COMITÉ EJECUTIVO	0	9
	CONSEJO CONSULTIVO	0	3
<b>FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS -FENASSEP-</b>	COMITÉ EJECUTIVO	1	8
	CONSEJO CONSULTIVO	0	3
<b>FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA -FENASTEG-</b>	COMITÉ EJECUTIVO	0	9
	CONSEJO CONSULTIVO	0	3
<b>FEDERACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES</b>	COMITÉ EJECUTIVO	3	6
	CONSEJO CONSULTIVO	1	2
<b>FEDERACIÓN SINDICAL OBRERO CAMPEÑINA -FESOC-</b>	COMITÉ EJECUTIVO	1	8
	COMITÉ CONSULTIVO	0	3
<b>FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA Y EMPRESAS SIMILARES AFINES DE</b>	COMITÉ EJECUTIVO	1	8

<b>GUATEMALA</b> <b>-FESTRAEESAG-</b>	CONSEJO CONSULTIVO	0	3
<b>FEDERACION SINDICAL DE</b> <b>TRABAJADORES INDEPENDIENTES</b> <b>-FESTRI-</b>	COMITÉ EJECUTIVO	1	7
	COMITÉ CONSULTIVO	0	2
<b>FEDERACION NACIONAL DE</b> <b>TRABAJADORES</b> <b>-FENATRA-</b>	COMITÉ EJECUTIVO	1	8
	COMITÉ CONSULTIVO	0	3
<b>FEDERACIÓN GUATEMALTECA FRENTE</b> <b>CAMPESINO SUR</b> <b>-FCS-</b>	COMITÉ EJECUTIVO	2	7
	COMITÉ CONSULTIVO	0	0
<b>FEDERACION SINDICAL UNION SINDICAL</b> <b>DE TRABAJADORES DE GUATEMALA</b> <b>-UNSI TRAGUA-</b>	COMITÉ EJECUTIVO	3	4
<b>TOTALES</b>		25	161

Fuente: Datos proporcionados por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2009



## CUADRO 3

Representación General de las Mujeres Sindicalistas a Nivel de las Confederaciones y Federaciones

TOTAL ORGANIZACIONES	No.	CARGOS	♀	♂
CONFEDERACIONES	3	COMITÉ EJECUTIVO	7	20
		CONSEJO CONSULTIVO	2	11
FEDERACIONES	16	COMITÉ EJECUTIVO	21	120
		CONSEJO CONSULTIVO	4	41
TOTALES			34	192

Fuente: Datos proporcionados por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2009

Estos datos entonces evidencian el estado actual de la representación de las mujeres en las estructuras del sindicato, en donde la falta de análisis de género, del conocimiento de cómo se ven afectadas de manera diferenciada las mujeres y los hombres en función de su situación genérica han provocado estas acentuadas disparidades, que obviamente cuestionan los procesos democráticos como pilares fundamentales del sindicalismo.

Las prácticas organizativas del sindicato aún cuando su planteamiento es de ser neutrales y universales, de alguna manera han reproducido las inequidades, y por

ello en estos momentos las mujeres sindicalistas se plantean que la democracia sindical sólo será posible cuando se transparenten los mecanismos de representación e inclusión de las mujeres no sólo en los órganos de conducción de sus organizaciones, sino en todos los espacios en donde los sindicatos estén representados.

En la práctica sindical, el liderazgo de las mujeres viene a transgredir los roles socialmente asignados a las mujeres, su liderazgo es aceptado si el mismo reviste características masculinizadas, como por ejemplo: verticalismo, seguridad, poder de lucha, confrontación, voluntad. Y si bien es cierto que en varias de las confederaciones y federaciones sindicales guatemaltecas las mujeres empiezan a tener algún grado de influencia, todavía no se ha logrado aún un poder explícito y legitimado de las mujeres al interior de sus organizaciones.

El desafío consiste en democratizar las organizaciones sindicales y para ello es necesario en primer lugar, la transformación de sus estructuras, sus procesos organizacionales y su accionar político. Pero para que esas transformaciones se den, es necesario el accionar de una masa crítica de mujeres que puedan incidir en los cambios de las actitudes machistas y patriarcales prevalentes aún al interior de los sindicatos. Será sólo a través de esas transformaciones que el poder de las mujeres se verá legitimado de manera permanente, en igualdad de condiciones con el poder masculino.

Es imprescindible entonces introducir los cambios necesarios en la política y la Acción sindical, tendiente a reconocer la existencia de condiciones asimétricas diferenciadas de la situación de las mujeres, y del reconocimiento de condiciones de trabajo diferenciado, segmentado y asimétrico, que de ninguna manera tienen características de homogeneidad. Para el sindicato, este reconocimiento implica necesariamente actuar en consecuencia a través de sus políticas y acciones, especialmente a través de la negociación colectiva como herramienta prioritaria para la regulación de las relaciones de trabajo.

### **3.2 Un Caso que podría ser el Inicio del Cambio Hacia un Sindicalismo con Equidad de Género**

Por ser la organización sindical objeto del presente estudio, es importante visibilizar el esfuerzo que en estos momentos hace la Federación Sindical “Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala” –UNSI TRAGUA-, en torno a construir un sindicalismo con equidad de género. Es necesario indicar que la Federación Sindical UNSI TRAGUA, inicia el proceso de su inscripción el 27 de enero de 2009. Es producto de la decisión de varios sindicatos, hasta aquel momento agrupados en la unión de hecho UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE GUATEMALA –UNSI TRAGUA-.

La Federación fue inscrita el 8 de julio del 2,009 y nace a la vida jurídica el 17 de julio de este mismo año, con el propósito de coadyuvar al rescate de la lucha legítima de los trabajadores guatemaltecos, truncada con la represión antisindical de las últimas dos décadas.

UNSI TRAGUA tuvo que batallar en contra de una política de Estado que buscaba la destrucción del movimiento sindical y por ello el camino no le fue fácil, inclusive varios dirigentes sindicales de sus bases perecieron a manos de los entes represivos; sin embargo, en alguna medida logra su objetivo y marca el ritmo de la lucha sindical durante la segunda mitad de los 80 y primera de los 90.

A partir de los Acuerdos de paz, la situación para la clase trabajadora guatemalteca y el movimiento sindical se complica. En ese contexto UNSI TRAGUA decide privilegiar la lucha jurídico-formal y descuida la acción eminentemente sindical, factor que debilita el trabajo organizativo y de movilización de sus bases. Instrumentos de lucha de los cuales las y los trabajadores hacen uso para ejercer presión y lograr sus reivindicaciones. Se dio en ese sentido una disminución sensible de la acción sindical.

### **3.3 Qué plantea La Federación Sindical Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala –UNSITRAGUA-, en torno a la Equidad de Género**

Inicialmente hay que indicar que el abordaje de la equidad de género se da desde su normativa estatutaria (Estatutos UNSITRAGUA, artículo 1, 2009: 1) señala lo siguiente:

“La Federación Sindical UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE GUATEMALA –UNSITRAGUA-, es una organización sindical nacional auténtica y legítima creada el 8 de febrero de 1985, que acuerda el 27 de enero de 2009 cumplir con las formalidades establecidas por la ley, para solicitar su inscripción legal en el registro respectivo. Sus bases se sustentan en los principios fundamentales de UNIDAD, SOLIDARIDAD, EQUIDAD DE GÉNERO, FRATERNIDAD, PLURALISMO Y DEMOCRACIA”.

Así mismo el artículo 4º. plantea entre sus objetivos específicos (Estatutos UNSITRAGUA, 2009: 1) lo siguiente:

- a. “Promover la igualdad y equidad de género en los diferentes ámbitos (interno y externo) de la Federación; a fin de lograr una mayor y efectiva participación de la mujer en los procesos de toma de decisión.
- b. Desarrollar una cultura democrática con equidad de género, para el pleno ejercicio de los derechos humanos y poder compartido entre mujeres y hombres.
- c. Promover acciones que incluyan las demandas de las mujeres en todos los procesos de incidencia política de la Federación, comprometiéndose que sus agendas públicas tengan un contenido con perspectiva y equidad de género”.

Son compromisos que la Federación asume en función de la representación de las mujeres en su Dirección Nacional, ya que en el artículo diecinueve de su normativo legal (Estatutos UNSITRAGUA, 2009: 6) se establece:

“Las y los miembros del Comité Ejecutivo serán electos en Asamblea General a través de votación secreta y un voto por cada sindicato asistente. Debiéndose procurar y/o garantizar que en su integración por lo menos esté representada el 40% de las mujeres miembras de los sindicatos afiliados a la federación”.

Compromiso que cumple en su reciente Asamblea General del 22 de agosto del año en curso en donde se eligió a su Comité Ejecutivo Nacional, en el que en su integración quedaron representadas tres mujeres de las siete secretarías.

De esas secretarías una de ellas se denomina Secretaría de Equidad de Género que entre sus funciones según su normativo legal (Estatutos UNSITRAGUA, 2009: 8) tiene la responsabilidad de lo siguiente:

- a. “Promover la representación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones al interior de la federación así como en las demás instancias donde se tenga participación.
- b. Elaborar y promover una propuesta de la política de género de la Federación, que permita sensibilizar a hombres y mujeres a efecto de garantizar la equidad entre géneros, en cada una de las políticas, planes, programas, proyectos y actividades que se implementen en la organización.
- c. Trabajar por la visibilización, el empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento de su participación y la promoción de la equidad de género.
- d. Participar en las organizaciones nacionales e internacionales que reivindiquen los derechos de las mujeres, en todos los actos e instancias en que la Federación haya decidido integrarse.
- e. Fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres a través de la promoción de medidas de carácter afirmativo desde una

perspectiva de género.

- f. Velar porque se eliminen los estereotipos sexistas y la violencia de género en el ámbito laboral y de la lucha sindical”.

Actualmente todavía no tiene elaborada su política de género, esto debido a su reciente aprobación, además de que su Comité Ejecutivo recién fue electo, sin embargo la misma forma parte de las tareas que se ha planteado de cara al fortalecimiento organizativo de la Federación.

#### **4. PLANTEAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.) EN RELACIÓN A LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER**

La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Su composición es tripartita, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente en junio.

Por ser una máxima instancia Internacional, donde están representados los sectores vinculados a la producción, en la misma se elaboran y adoptan legislaciones laborales de índole internacional, que buscan regular las relaciones laborales, en el marco de un trabajo digno para todas y todos las y los ciudadanos del mundo.

Pero también a través de esta instancia se definen planes y acciones que operativicen las Convenciones adoptadas por los distintos Estados, entre ellos se encuentra el tema de garantizar el desempeño de las mujeres en un ambiente libre de discriminaciones y desigualdades por razones del género.

Por ello en el presente apartado se hace referencia a la política de igualdad de género asumida como una política institucional de este organismo internacional. Así mismo se presentan aspectos esenciales de su plan de acción, y de la evolución en la ejecución del plan. Presentándose entonces las siguientes consideraciones:

La igualdad de género es un planteamiento asumido mundialmente, y es reconocido como una política básica y un objetivo de desarrollo. La igualdad es una premisa que se encuentra en consonancia con los convenios y acuerdos mundiales fundamentales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW).

De igual manera en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, en 1995, todos los gobiernos del mundo se comprometieron a implementar la estrategia de la incorporación de las cuestiones de género a fin de lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Y ya en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas efectuada en el año 2000, los 147 jefes de gobierno reconocieron que la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es un elemento esencial de lucha contra la pobreza y el fomento del desarrollo sostenible.

Y en materia meramente laboral, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) organismo donde se encuentran representados los tres sectores que intervienen en el mundo del trabajo (trabajadores, empleadores y gobierno); en junio de 1999 se plantea un plan de acción sobre igualdad de género, que precisamente este año cumple 10 años.

Básicamente el mandato de la OIT, respecto a la igualdad de género (OIT, guía para la evaluación, 2007: 6) es el siguiente: “promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres”. Mandato que se sustenta en los cuatro convenios fundamentales que promueven la igualdad:

Convenio 100, Sobre Igualdad de remuneración

Convenio 111 sobre la discriminación

Convenio 156 Sobre trabajadores con responsabilidades familiares

Convenio 183 sobre la protección de la maternidad

La OIT plantea que es necesario promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

La OIT considera que “dentro del concepto de trabajo decente para todas las personas la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento. El enfoque principal o



áreas temáticas de la OIT en cuanto a la igualdad de género coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la organización: 1), promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) crear más empleo y oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres; 3) mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social y 4) fortalecer el diálogo social y el tripartismo.” (Organización Internacional del Trabajo. 2009:1. Sitio en línea).

#### **4.2 Política de Igualdad de Género e Incorporación de las Consideraciones de Género**

Para la OIT la promoción de la igualdad de género debe abordarse desde una perspectiva doble. La primera que incluye todas las políticas, programas y actividades donde se aspira a solucionar sistemática y formalmente los problemas específicos y a menudo distintos de hombres y mujeres, con inclusión de las necesidades prácticas y estratégicas de la mujer en relación con las cuestiones de género. Y la segunda: a través de las intervenciones dirigidas a grupos específicos (basadas en análisis que tienen en cuenta dichos problemas y necesidades) y que están encaminadas a lograr la participación tanto de los hombres como de las mujeres y a que ambos se beneficien por igual de las actividades de desarrollo.

#### **4.3 Plan de Acción para la Inclusión de la Perspectiva de Género**

“Los cinco elementos principales del plan de acción de la OIT para hacer efectiva la inclusión de la perspectiva de género son: “1) fortalecer las disposiciones institucionales; 2) introducir mecanismos de responsabilización y vigilancia; 3) destinar suficientes recursos a la inclusión de la perspectiva de género; 4) mejorar e incrementar la competencia del personal en esta materia, y 5) mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal”. (OIT, 2008:10).

#### **4.4 Evolución de la Ejecución y la Medición del Plan de La OIT**

“Para poder medir la evolución y ejecución del plan, la OIT se trazo tres indicadores

concretos que permitieran medir el avance logrado por los Estados que han ratificado los Convenios Internacionales de la OIT (los mandantes: gobierno, empresarios y trabajadores), en la adopción de medidas concretas para lograr más igualdad en el mundo del trabajo. El primero se centra en la ratificación y en la aplicación por parte de los Estados miembros de los cuatro Convenios claves de la OIT en el tema en cuestión. El segundo mide la introducción de cambios concretos en la política, la legislación, los programas y las instituciones de los mandantes con miras a conseguir mejoras significativas en cuanto a igualdad en el mundo del trabajo. El tercer indicador mide la participación de la mujer en eventos de la OIT y en los órganos de gobierno de la misma". (OIT, 2008:6).

Innovadora ha sido la inclusión de las denominadas auditorías participativas de género, que buscan facilitar la autoevaluación acerca del avance en términos de la igualdad de género alcanzada en los Estados Mandantes. Estas auditorías son las primeras que se introducen en el Sistema de las Naciones Unidas y ya en el seno mismo de las Oficinas de la OIT, se ha impulsado este tipo de auditorías.

Para el impulso del plan, la OIT cuenta con LA OFICINA PARA LA IGUALDAD DE GENERO, que depende de la Secretaría de la OIT con sede en Ginebra, cuya función es la de abogar por la igualdad de género en toda la Organización. Esta Oficina rinde cuentas al Director General y actúa de catalizador y asesor para los mandantes y el personal de la OIT con el fin de lograr un trabajo eficaz por una mayor igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo. También sirve de enlace con el Consejo de Administración de la OIT por lo que respecta a las cuestiones de género en el seno de la organización.

"También se encarga de las auditorías de género, ella coordina la Red sobre Género de la OIT, un equipo de alcance mundial compuesto por especialistas en cuestiones de género". (OIT, 2008:7)

Como se puede apreciar a nivel de la OIT hay todo un planteamiento en torno a promover la igualdad de género, siendo su compromiso el orientar y apoyar la

incorporación de la dimensión de género en el mundo del trabajo; mundo del trabajo que incluye la organización sectorial de las y los trabajadores. En su estrategia la OIT busca que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres, sean un elemento integrante de las políticas y programas destinados a este sector, con el objeto de que mujeres y hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.

Se plantea así mismo que es necesario intervenir selectivamente cuando derivado del análisis se revele que uno de los sexos –generalmente las mujeres- se encuentren en una posición de desventaja, desde el punto de vista social, político y/o económico. Considerando esencial la implementación de medidas encaminadas a favorecer el empoderamiento de las mujeres, para completar la incorporación de la dimensión de género y que tienen que ver con acciones afirmativas en su favor.

Todo este planteamiento es asumido desde los mandantes a partir de un compromiso político, que se traslada al seno organizativo de los trabajadores desde sus instancias internacionales y regionales, como sucede en el seno de la Federación Sindical Mundial y la Confederación Sindical Mundial (SCI) a nivel Mundial y la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y que básicamente se comprometen a promover: la igualdad y equidad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical, y en todas las instancias de la sociedad, para impulsar un desarrollo con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Pero aterrizar estos compromisos en el plano nacional es realmente lo difícil, y posiblemente lo utópico, ello porque el sindicato como institución se encuentra en crisis, una crisis que pasa por su caracterización patriarcal, y un accionar alejado del ejercicio de sus principios más intrínsecos y que tienen que ver con la democracia, el pluralismo, la equidad, la justicia y la libertad.

Y es que de alguna manera las inequidades en el seno del movimiento sindical es un fenómeno contradictorio, puesto que en su definición el sindicato lucha en contra de

todas las condiciones de explotación y de inequidades sociales que el sistema capitalista neoliberal impone, sin embargo, en su dinámica organizativa la reproducción de relaciones de privilegio en razón del sexo, son de alguna manera normales.

Y en sus luchas en contra de la discriminación de la mujer en el ámbito del empleo, no siempre va aparejada con el desarrollo de un modelo de sindicalismo no patriarcal; reproduciendo las desigualdades de género que existen en el marco social más amplio donde desarrollan su acción, produciéndose una incoherencia manifiesta entre el discurso y la práctica.

Esa desigual participación de la mujer, está condicionada por la estructura y dinámica organizativa sindical, que no ha sido empujada a su transformación profunda y precisa que posibilite la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones. En ese sentido el sindicalismo guatemalteco, debe de cara a su futuro y su misma supervivencia revisar toda su práctica organizativa, en la que las mujeres y los jóvenes son su presente y su futuro.

## **5. LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO**

En el presente apartado se realizan algunas consideraciones en torno al papel que debe jugar el Trabajador Social en la promoción de la equidad de género. Un papel que tiene que ver con el compromiso que debe asumir en la transformación de estructuras sociales excluyentes que han provocado condiciones de inequidad hacia los sectores más vulnerables de la sociedad, como lo son las mujeres. Presentándose entonces las siguientes consideraciones:

El Trabajo Social es necesario en toda sociedad, pero principalmente en países como Guatemala que posee características propias, con pobreza y extrema pobreza; con un patrón patriarcal arraigado, altos niveles de racismo y discriminación. Todo esto hace que como país ocupe el segundo lugar en desigualdad a nivel de América Latina.

El propósito de este ensayo además de describir la situación de la participación de la mujer en el movimiento sindical, conlleva la finalidad de suscitar el interés en el gremio de trabajadores y trabajadoras sociales, el interés de que como agentes de cambio, se comprometan a promover la equidad de género en todos los ámbitos de acción de la profesión.

Es importante destacar que los principios de Trabajo Social y los de género, no se contraponen, pues en su esencia tienen un sólo propósito, contrarrestar las desigualdades, promover y defender los derechos humanos, contribuir a que se mejoren las condiciones de vida de los sectores víctimas de exclusión, entre estos las mujeres.

Como ilustración, se considera importante conocer los principios del Trabajo Social que deben orientar a nivel mundial el accionar de todos los profesionales. Según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales, en su publicación de octubre

de 1994, denominado “La Ética del Trabajo Social Principios y Criterios”, los principios que orientan al Trabajo Social, son los siguientes:

- a. “Todo ser humano posee un valor único, lo que justifica la consideración moral hacia cada persona.
- b. Cada individuo tiene derecho a la autorrealización, hasta donde no interfiera con el mismo derecho de los demás, y tiene la obligación de contribuir al bienestar de la sociedad.
- c. Cada sociedad, independientemente de su organización, debe funcionar de manera que proporcione los máximos beneficios a todos sus miembros.
- d. Los trabajadores sociales tienen un compromiso con los principios de justicia social.
- e. Los trabajadores sociales tienen la responsabilidad de dedicar sus conocimientos y técnicas, de forma objetiva y disciplinada, a ayudar a los individuos, grupos, comunidades y sociedades en su desarrollo y en la resolución de los conflictos personales y/o sociales y sus consecuencias.
- f. Los trabajadores sociales deberán proporcionar la mejor atención posible a todos aquellos que soliciten su ayuda y asesoramiento, sin discriminaciones injustas basadas en diferencias de género, edad, discapacidad, color, clase social, raza, religión, lengua, creencias políticas o inclinación sexual.
- g. Los trabajadores sociales respetan los derechos humanos fundamentales de los individuos y los grupos reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otros acuerdos internacionales derivados de dicha Declaración.

- h. Los trabajadores sociales, tienen en cuenta los principios de derecho a la intimidad, confidencialidad y uso responsable de la información, en su trabajo profesional. Los trabajadores sociales respetan la confidencialidad justificada, aún en los casos en que la legislación de su país esté en conflicto con este derecho.
- i. Los trabajadores sociales deben trabajar en estrecha colaboración con los clientes y usuarios, en interés de los mismos, pero prestando el debido respeto a los intereses de las demás personas involucradas. Se debe motivar a los usuarios, a que participen lo más posible y deben ser informados de los riesgos y posibles ventajas de las propuestas de actuación que se les ofrezcan.
- j. Los trabajadores sociales esperan, generalmente, que los clientes y usuarios se responsabilicen en colaboración con ellos, de las actuaciones que puedan afectar a su vida. Sólo deberían adoptarse medidas coercitivas a favor de una de las partes implicadas en un conflicto, después de una cuidadosa evaluación de los argumentos de cada una de las partes en litigio. Los trabajadores sociales deben hacer el menor uso posible de medidas legales coercitivas.

Al revisar los anteriores principios, se destaca de ellos los incisos de las literales f) y g) que se refieren concretamente al compromiso que como profesionales se debe asumir en la promoción de la equidad de género.

Si el Trabajo Social, como disciplina de las ciencias sociales, según la definición aprobada por la Asamblea de Federación Internacional de Trabajadores Sociales, asumida en Julio de 2,000, en Montreal Canadá “tiene por objeto la intervención social ante las necesidades sociales, para promover el cambio, la resolución de los problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la libertad de la sociedad para incrementar el bienestar”.

El concepto de género ayuda a comprender la manera en que hombres y mujeres interactuamos y asumimos nuestras responsabilidades en la sociedad y a partir de

esta situación el lugar que ocupamos en ella. Alude a una realidad compleja, que como lo refiere Bogan el género es “fundamentalmente psicosocial y simbólica, que se asienta en la variable sexo y que interactúa con ésta generando actitudes, comportamientos, valores, símbolos y expectativas diversas según distintos grupos sociales”, y constituye una importante categoría de análisis indispensable hoy en día para comprender la realidad, ya que propugna el análisis sistémico e integral de las relaciones sociales.

De esta manera el trabajador social debe reconocer que el enfoque de género permite estudiar la participación de las mujeres como sujetos protagonistas en el devenir histórico. Al tener una perspectiva de género en nuestra proyección, se puede conocer y analizar a las mujeres desde una óptica, verlas en su contexto cultural, político y social; significa ver la realidad de otra manera, no de la forma tradicional y con sesgo patriarcal, sino, realizar análisis de las relaciones sociales, de las instituciones, costumbres, valores, normas e ideologías que orientan la cotidianidad de varones y mujeres, las formas en que se estructuran y manifiestan sus relaciones interpersonales.

Existe un compromiso y un reto para todos los profesionales, particularmente de las ciencias sociales, promover la equidad de género, pues como lo señala el tercero de los objetivos acordados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Cumbre del Milenio de 2000, se establece como propósito “promover la equidad de género y la autonomía de la mujer”, y como meta se define la eliminación de las desigualdades en educación primaria y secundaria entre los géneros, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles antes de finalizar el año 2015.

La conciencia de género significa reconocer, que el medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. Por tanto, la equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir desigualdades de



partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Lo anterior, permite fundamentar la importancia de la participación del trabajador social en la promoción de la equidad de género, pues de acuerdo a este ensayo, es evidente que la participación de la mujer en todos los espacios públicos, como lo es el movimiento sindical, está aún en desventaja y existe una gran brecha de desigualdad. Es importante tomar en cuenta que en todos los ámbitos de acción donde se desempeña el y la trabajadora social, se atienden problemas de género, además, la creciente carga de pobreza que afecta a la mujer, la hacen más vulnerable, víctima de atropellos y objeto de más discriminación.

Y es que para las y los profesionales de Trabajo Social, además de cumplir con los principios de la profesión, tiene un compromiso político e histórico de acompañar y liderar las transformaciones sociales, y que se constituyen en un componente ético de su práctica profesional, partiendo que ese accionar se desenvuelve a partir de las contradicciones que plantea el sistema capitalista, neoliberal y patriarcal.

La promoción entonces de la equidad de género es un compromiso ético que forma parte de sus principios por la justicia, la igualdad y el respeto, que se contraponen al actual sistema capitalista neoliberal caracterizado por el individualismo, el autoritarismo, el mercantilismo y el utilitarismo.

De esa cuenta la única coherencia entre el accionar del o la Profesional de Trabajo Social y la ética, es la lucha por la transformación de ese sistema excluyente, discriminatorio, que posibilite nuevos escenarios que permitan el afianzamiento de la libertad y la construcción de una sociedad basada en la justicia social, en la equidad, dignidad y solidaridad. Para lo cual es necesaria la construcción de un imaginario político, cultural y social que permita transitar de un sistema de opresión, de discriminación, de exclusión, de inequidades, a un sistema social incluyente, democrático, pluralista, con equidad, un sistema con justicia social.

Para las y los profesionales de Trabajo Social debe haber claridad de que sí hay posibilidades de construir un sistema distinto y que para ello debemos asumir un posicionamiento ético político que contribuya al fortalecimiento de los valores y principios que hará posible nuestra práctica transformadora.

## **6. PROPUESTA DE ACCIONES QUE PERMITAN AVANZAR EN LAS RELACIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO, EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES GUATEMALTECAS**

En función de los resultados obtenidos en el presente estudio, se presentan a continuación algunas propuestas, muchas de las cuales recogen las inquietudes y reflexiones que al interior del movimiento sindical guatemalteco, a instancias de las mujeres sindicalistas, se han empezado a discutir, como una necesaria revisión del accionar sindical guatemalteco. Que en otros países han dado en llamar la autoreforma sindical con perspectiva de género. Proponiéndose entonces lo siguiente:

- 6.1 Para que exista correspondencia en torno a los compromisos de los Acuerdos de Paz, es necesario promover al interior de los sindicatos, la ampliación de la participación de todos y todas sus afiliadas, garantizando el derecho de organización de las mujeres, en condiciones de igualdad y equidad.
- 6.2 Las relaciones de equidad de género, al seno del movimiento sindical es asumido fundamentalmente a nivel declarativo, pues este compromiso no forma parte una política general de la mayoría de organizaciones sindicales guatemaltecas.
- 6.3 Deben eliminarse los liderazgos verticales que han debilitado la participación efectiva de las mujeres dentro de los sindicatos e impulsar la práctica democrática de participación de todos y todas, desde la toma de decisiones y el ejercicio del poder efectivo
- 6.4 En ese sentido para que las organizaciones sindicales guatemaltecas puedan avanzar en el trabajo por alcanzar la equidad de género, es necesaria la transformación de ese sindicalismo que le permita ser un medio para alcanzar las transformaciones sociales. Las organizaciones deben trabajar por

desarrollar la conciencia de clase, pero también la conciencia de género, como un todo indivisible que le permita a mujeres y hombres reconocerse como oprimidos, que le lleve a ser la columna vertebral de un amplio movimiento social de trabajadoras y trabajadores.

- 6.5 Se hace necesario también construir un sindicalismo vinculado con sus bases sindicales, en la que sus líderes y lideresas estén vinculados al trabajo productivo y organización gremial, evitando en lo posible la eternización de los cargos dirigenciales. Ello implica nuevas formas de hacer lucha sindical, donde es indispensable un proceso de auto-organización desde abajo, que se extienda y se enraíce a nivel de masas en todos los estratos del trabajo asalariado o no asalariado, público o privado, dependiente o no dependiente.
- 6.6 Se debe retomar el trabajo colectivo como un oxigenante de la organización, en donde la unión de todos los saberes sea su máximo capital en función de una lucha propositiva y transformadora. Para lo cual se hace necesario potenciar la autoestima de todas y todos, fomentar el espíritu de equipo en el que mujeres y hombres se sientan realmente parte del proyecto, de la manera más horizontal posible.
- 6.7 Es importante que el Sindicato asuma medidas específicas que permitan compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres y que tiene que ver con el actual sistema capitalista, patriarcal, excluyente que no posibilita el respeto pleno a sus derechos fundamentales.
- 6.8 El reconocimiento autocrítico, además de cuestionar el ejercicio democrático, debe ir acompañado de medidas o planes de igualdad de oportunidades, que propicien la implementación de acciones positivas y de discriminación positiva que permitan el combate de las causas, directas o indirectas, de discriminaciones históricas entre hombres y mujeres. Que han de ser temporales, hasta conseguir esas posiciones de igualdad. Medidas que no son

de conveniencia, sino que son estrictamente necesarias para consolidar la igualdad real.

- 6.9 Dentro de los sindicatos se debe reconocer la diversidad sin que ésta signifique razón para la discriminación. Pues la equidad se sitúa en el marco de la igualdad, y la misma abandera el tratamiento diferencial de grupos para finalizar con la desigualdad.
- 6.10 Los sindicatos deben reconocer, admitir y desarrollar políticas de equidad como instrumentos que permiten un acercamiento a la realidad, cuestionando las relaciones de poder entre varones y mujeres, y en las relaciones sociales en general.
- 6.11 El movimiento Sindical debe asumir un accionar con perspectiva de equidad de género, que presupone el derecho a la diferencia, pero que esa igualdad puede ser construida entre diferentes. Tiene que asumir que la igualdad entre los seres humanos no es una cualidad natural que dependa del sexo, del color de la piel, o del origen étnico o social, sino una construcción política, un concepto normativo, para expresar derechos equivalentes como integrantes de la colectividad humana, incorporando y al mismo tiempo trascendiendo, la intersección de esas diferencias.
- 6.12 En tal sentido todos los anteriores compromisos deben asumirse desde las organizaciones sindicales en todos los niveles organizativos, pero también desde las mujeres sindicalistas que como protagonistas e impulsoras del cambio, puedan empujar a un sindicalismo democrático, no excluyente, y liberador. Partiendo desde la definición de una política de género que transversalice todo el accionar del movimiento sindical guatemalteco.
- 6.13 Finalmente es necesario además de los anteriores compromisos, iniciar, continuar e impulsar procesos de empoderamiento hacia las mujeres, que les

permita aumentar sus capacidades, reafirmarse en su autoestima, en los procesos de educación, información y estudio de sus derechos. Que les permita ganar poder e influencia y que asumiendo todos los retos se incorporen de manera decidida a los diferentes espacios que implica la vida sindical, y con ello puedan apropiarse de todos los esfuerzos por hacer del sindicalismo un espacio democrático, justo, pluralista y con equidad de género.

## CONCLUSIONES

1. A pesar de que en los compromisos asumidos en los Acuerdos de Paz, en torno a garantizar el derecho de organización de las mujeres, en condiciones de igualdad y equidad dentro de las organizaciones sindicales guatemaltecas, los avances han sido poco significativos, lo cual se demuestra con el nivel de representación de las mujeres sindicalistas en los órganos de dirección del Movimiento Sindical Guatemalteco.
2. El sindicato, es un espacio donde históricamente se desarrollan relaciones de poder asimétricas, diferentes para hombres y mujeres, en el se reproducen acciones del ejercicio antidemocrático del sistema capitalista neoliberal; en el que no existe una verdadera conciencia de la necesidad del ejercicio de la democracia, ni de la equidad de género.
3. Una de las mayores debilidades del sindicalismo guatemalteco, es la ausencia de la práctica de la democracia desde adentro, desde la propia organización, para estar en mayor capacidad de construir, trabajar y luchar por demandas democráticas en la sociedad.
4. Es un espacio en el que la mayoría de sus organizaciones se desarrollan los liderazgos verticales, que con su prepotencia, arrogancia, y machismo han debilitado al sindicalismo, al creer que sólo ellos o ellas tienen la verdad y el conocimiento. Actitudes machistas que han permitido la exclusión de la participación política de las mujeres desde la toma de decisiones y el ejercicio del poder efectivo.
5. Las mujeres sindicalistas consideran que en la mayoría de sus organizaciones, el tema de la equidad de género constituye únicamente un compromiso declarativo, algunas veces de simples buenas intenciones que efectivamente no son coherentes con el accionar del sindicalismo. Es un tema que en muchos de

los casos se aborda en función de la promoción de proyectos, o que se enuncian en virtud de las condicionantes que ejercen los cooperantes, pero no como una política real de la organización.

6. La equidad de género en el seno del movimiento sindical guatemalteco, actualmente es una utopía, ello porque el sindicato como institución se encuentra en crisis, una crisis que pasa por su caracterización patriarcal, y un accionar alejado del ejercicio de sus principios más intrínsecos y que tienen que ver con la democracia, el pluralismo, la solidaridad, la fraternidad, la equidad de género, la justicia y la libertad. Utopía que dejará de serlo cuando se realicen transformaciones profundas a ese accionar sindical guatemalteco.
7. Un elemento también importante es que a nivel de las mujeres sindicalistas guatemaltecas, la lucha por su inclusión y participación se da en algunos casos casi de manera individual y en otros en pequeños colectivos, que al no estar coordinados en el plano inter-organizativo, pocos han sido los avances alcanzados. Además de que las mismas no cuentan con procesos educativos formales y sistemáticos que fortalezcan y aumenten sus capacidades dirigenciales.



## RECOMENDACIONES

1. Para poder cumplir con los compromisos asumidos en los Acuerdos de Paz, es necesario que las organizaciones sindicales inicien o profundicen en los procesos de concientización sobre la necesaria participación de la mujer, que implique a un corto y mediano la incorporación de las mujeres en los órganos de dirección de sus colectivos sindicales.
2. Es necesario que el Sindicato retome los principios que le dieron vida, en el que la democracia y el pluralismo, sean principales motores de su accionar, que permitan el desarrollo de relaciones equitativas, de respeto a la individualidad de cada uno y cada una de sus integrantes, en donde no exista ninguna exclusión, ya sea por razón de sexo, raza, edad y escolaridad.
3. Se hace necesario e imprescindible que las organizaciones sindicales guatemaltecas revisen el ejercicio de la democracia hacia lo interno de la organización, en relación con sus propios procesos de representación y toma de decisiones. Que implique además la transformación de las estructuras sindicales, los procesos organizacionales y el accionar político, que en esencia signifique la amplia participación de todas y todos sus afiliados en los diferentes aspectos de la vida sindical.
4. El Sindicalismo debe iniciar procesos de transformación de sus actuales estructuras, transformaciones que deben partir desde la eliminación de los liderazgos verticales, reemplazándolos, con liderazgos democráticos, pluralistas, que tengan la capacidad de reconocerse en todos y todas sus agremiados y que permitan no sólo la participación del colectivo (mujeres y hombres), sino su mismo relevo. Un proceso que además incluya formación política-ideológica de todas y todos, que desemboque en un mayor sentimiento de pertenencia, de identificación e incorporación a las estructuras de dirección de las diferentes expresiones del sindicalismo guatemalteco.

5. Es necesario que para que el sindicalismo guatemalteco pueda ser coherente con su discurso, se plantee seriamente iniciar procesos de discusión en torno a la problemática de la participación de la mujer al seno del sindicato, que les permita en la práctica desarrollar las propuestas planteadas en este estudio y avanzar en la construcción de un sindicalismo con equidad de género, un sindicalismo democrático, pluralista, solidario y fraterno.
6. De igual manera para que la equidad de género deje de ser una utopía, se hace necesario la formulación y definición de políticas de equidad de género en las organizaciones sindicales, que transversalicen su accionar y que permitan el abordaje de la equidad de género en todas las estructuras del sindicato. Y que desemboque en la transformación de las actuales estructuras que las caracterizan.
7. Finalmente para contribuir a verdaderos cambios estructurales hacia una cultura de equidad, es necesario el protagonismo de mujeres. Para lo cual es vital el desarrollo de procesos de empoderamiento, que permitan elevar la autoestima y el control sobre la vida de las mujeres. Un empoderamiento que además incluya la participación política de las mujeres, que una todos los saberes que las conduzcan al involucramiento en la toma de decisiones colectivas: la construcción de autoconfianza, el desarrollo del pensamiento crítico, el fortalecimiento y cohesión grupal, y las acciones colectivas dirigidas a la toma de decisiones.

## BIBLIOGRAFÍA

Amorós, Celia. (1994). *Feminismo. Igualdad y diferencia*. México: Universidad Autónoma de México, colección Libros del PUEG.

Aguilar Muñiz Carolina. *Argumentos equívocos*, Obtenido el 15 de junio de 2009, de <http://cafecin.wordpress.com/2007/02/06/argumentos-equivocos-por-carolina-aguilarmuniz/>.

Asociación de Mujeres jóvenes de Pandora. Diccionario no sexista. *Misoginia*, obtenido el 15 de junio de 2,009, de <http://mjpandora.org/diccionario.php>.

Banco Mundial, *Mujeres Poder, Empoderamiento*. Obtenido el 15 de junio de 2,009, de <http://mujerespoder.blogspot.com/2008/02/definicion-de-empoderamiento-del-banco.html>.

Barrios, Andrea. (2008). *La identidad*. (Escuela de Lideresas). Guatemala.

Burín, Mabel. (2003). *El sostén de los hogares, Trabajo, participación social y relaciones de género*. Buenos Aires Argentina: Grupo editor Latinoamericano.

De León, Carla (2008). *Fortalezas y dificultades para la construcción de alianzas entre las mujeres*. Guatemala. Fundación Friedrich Ebert.

De León, Carla (2008). *Poder y Liderazgo*. Guatemala. Fundación Friedrich Ebert.

Federación Internacional de Trabajadores Sociales. *La Ética del Trabajo Social, Principios y Criterios*, obtenido el 1 de agosto de 2,009, de [http://www.trabajosocialclm.com/images/publicaciones/5.%C3%89TICA\\_TS.pdf](http://www.trabajosocialclm.com/images/publicaciones/5.%C3%89TICA_TS.pdf).

Federación Internacional de Trabajadores Sociales. *Definición de Trabajo Social*,

obtenido el 1 de agosto de 2,009, de <http://www.ts.ucr.ac.cr/decla-006.htm>.

Federación Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala –UNSI TRAGUA–.(2009). *Normativa Estatuaria*. Guatemala.

Foucault, Michel. (2001). *El sujeto y el Poder*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Florián, Elizabeth. (2006). *Género y Trabajo Social: Apuntes para la Discusión*, Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social. Guatemala: Editorial Universitaria USAC.

Lagarde, Marcela. (1990). *Los Cautiverios de las Mujeres: madre esposas, monjas, putas, presas y locas*. México: Universidad Autónoma de México.

Lagarde, Marcela. (1994). *La Regulación Social del Género como filtro de poder*, Consejo Nacional de Población. México: Universidad Autónoma de México.

Lagarde, Marcela. (1997). *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las Mujeres*. (1ª. Edición). Managua: Puntos de Encuentro.

Lagarde, Marcela. (1999). *Claves feministas para liderazgos entrañables*. (1ª. Edición). Managua: Puntos de Encuentro.

Moia, Marta. (1981) *El no de las niñas*, *Feminario Antropológico*. España: LaSal.

Morrison, Ann M. (1994). *Rompiendo el Techo de Cristal, ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las más grandes corporaciones*. Addison-Wesley.

Sánchez del Valle, Rosa. (1999). *Usted compañera.....espérese*. Guatemala: Fundación Friedrich Eberth.

Sarrió Catalá, Maite y Castro García, Carmen. (2006). *Liderazgo y empoderamiento femenino en la Sociedad de la Información*. Valencia.

Slideshare. *Mujer y Equidad de Género*. Obtenido el 15 de junio de 2,009, de <http://www.slideshare.net/yulynathali/mujer-y-equidad-de-genero>.

Scott, Joan. (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. Historia y Género: Las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea. Valencia: Ediciones Alfons El Magnanim.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Género y Trabajo*. (Modulo 1). San José de Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Derechos de las Trabajadoras*. (Modulo 2). San José de Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Resolución de conflictos, negociación y organización*. (Modulo 4). San José de Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. (2ª. Edición). Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2008), *Igualdad de Genero y trabajo decente*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Manual de la igualdad de género de la OIT*. Ginebra: Oficina para la igualdad de género. San José de Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género. 2008-2009*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *El mundo del trabajo y factor de género*. San José de Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Familiarizándonos con la temática de género*, Oficina Sub-regional para Centroamérica, Haití, Panamá, y República Dominicana. San José de Costa Rica.

Pérez, Lizeth y Ana María, Álvarez. (2004). *Identidad y su diversidad*. (Modulo I). Guatemala: Sector de Mujeres. Actionaid.

Pérez, Lizeth y Ana María, Álvarez. (2004). *¿Y por qué me discrimina?... Raíces e instrumentos de la opresión*. (Modulo II). Guatemala: Sector de Mujeres. Actionaid.

Procuraduría de los Derechos Humanos. (1997). *Acuerdo Global sobre Derechos Humanos*. Guatemala:

Procuraduría de los Derechos Humanos. (1997). *Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria*. Guatemala:

Procuraduría de los Derechos Humanos. (1997). *Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una sociedad democrática*. Guatemala:

Wikipedia. Diccionario en línea. *Androcentrismo*. Obtenido el 16 de junio de 2,009, de <http://es.wikipedia.org/wiki/Androcentrismo>

**Primero te pasan por alto, después  
te ridiculizan, luego luchan contra ti  
Y, finalmente, tú ganas.**

- Gandhi \*