

UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO SAN MARCOS
CARRERA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN
PROYECTOS DE DESARROLLO



DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN
EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE
SAN MARCOS

TESIS

PRESENTADA A LAS AUTORIDADES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN
MARCOS.

POR:

KAREN YESENIA CUTZAL BARRIOS

PREVIO A CONFERIRSELE EL TITULO DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL
CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO

No. DE CARNÉ

201341708

LICDA. AMINTA ESMERALDA GUILLEN RUIZ

ASESORA

EVELYN MARISELA REYNA ESCOBAR

REVISORA

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

SAN MARCOS, OCTUBRE DEL AÑO 2,021

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
CARRERA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL
CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO.**



MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO.

MSC. JUAN CARLOS LÓPEZ NAVARRO
DIRECTOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO

LICDA. ASTRID FABIOLA FUENTES MAZARIEGOS
SECRETARIA

ING. AGR. ROY WALTER VILLACINDA MALDONADO
REPRESENTANTE DOCENTES

LIC. OMAR ISAÍ BARRIOS
REPRESENTANTE GRADUADOS

LICDA. BILDA IRENE RODAS DE RUIZ
LIC. VÍCTOR LEONEL DE LEÓN CASTILLO
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
CARRERA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL
CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO.**



COORDINACIÓN ACADÉMICA

MCs, Eugenia Elizabeth Makepeace Alfaro	COORDINADORA ACADÉMICA
Ing. Agr. Osberto A. Maldonado de león	TÉCNICO EN PRODUCCIÓN AGRÍCOLA E INGENIERO AGRÓNOMO CON ORIENTACIÓN EN AGRICULTURA SOSTENIBLE.
Lic Antonio Etihel Ochoa López	COORDINADOR CARRERA DE PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MCs. Aminta Guillen Ruiz	COORDINADORA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL, TÉCNICO Y LICENCIATURA.
Ing. Víctor Manuel fuentes López	COORDINADOR CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TÉCNICO Y LICENCIATURA
MCs. María Daniela Paíz Godínez	COORDINADORA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Dra. Jenny Vanessa Orozco Minchez	COORDINADOR CARRERA MÉDICO Y CIRUJANO
Lic. Nelson de Jesús Bautista López	COORDINADOR PEDAGOGÍA EXTENSIÓN DE SAN MARCOS
Licda. Julia Maritza Gándara Gonzáles	COORDINADOR EXTENSIÓN DE MALACATÁN
Licda. Karina Nineth Reyes Maldonado	COORDINADOR EXTENSIÓN DE TEJUTLA
Lic. Julio Augusto González Roblero	COORDINADOR EXTENSIÓN DE TACANA
Lic. Robert Enrique Orozco Sánchez	COORDINADOR DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN
Ing. Oscar Ernesto Chávez Ángel	COORDINADOR CARRERA DE INGENIERÍA CIVIL
Lic. Carlos Edelmar Velásquez González	COORDINADOR CARRERA CONTADURIA PÚBLICA Y AUDITORIA
Ing. Miguel Amílcar López López	COORDINADOR EXTENSIÓN IXCHIGUAN
MCs. Danilo Alberto Fuentes Bravo	COORDINADOR CARRERA PRIMARIA BILINGÜE INTERCULTURAL
Dr. Hugo Rafael López Mazariegos	COORDINADOR CARRERAS DE SOCIOLOGÍA CIENCIA POLÍTICA y RELACIONES INTERNACIONALES

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
CARRERA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL
CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO.**



TRIBUNAL EXAMINADOR

MSC. JUAN CARLOS LÓPEZ NAVARRO

DIRECTOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO

LICDA. EUGENIA ELIZABET MAKEPEACE ALFARO

COORDINADORA ACADÉMICA

LICDA. AMINTA ESMERALDA GUILLEN RUIZ

COORDINADORA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y ASESORA

EVELYN MARISELA REYNA ESCOBAR

REVISORA



San Marcos, 20 de septiembre 2,021.

Coordinadora de la Carrera de Trabajo Social.

Centro Universitario de San Marcos.

Respetable Coordinadora:

Por este medio me dirijo a usted, con el propósito de emitir dictamen en calidad de Asesora de la Tesis titulada: “Desigualdad de Género en el ámbito laboral y su repercusión en el desarrollo profesional de las mujeres en el municipio de San Marcos”

Realizada por la estudiante: Karen Yesenia Cutzal Barrios.

Previo a que se les confiera el título de Licenciada en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de desarrollo, al respecto le informo que la Tesis en su conjunto aborda un problema de particular importancia para la profesión, la sustentante trata con seriedad y objetividad aspectos teóricos, metodológicos y técnicos vinculados con el problema investigado.

La metodología aplicada acusa rigor científico, combinando la investigación científica, teórica y práctica.

Por lo expuesto, emito DICTAMEN FAVORABLE, para que la Tesis continúe el trámite académico y administrativo de rigor.

Sin otro particular, me suscribo de usted, atentamente.

MsC. Aminta Esmeralda Guillén Ruíz.



Asesora

San Marcos, 11 de octubre de 2021.

Licda. Aminta Esmeralda Guillen Ruíz
Coordinadora de la Carrera de Trabajo Social
Centro Universitario de San Marcos
San Marcos.

En atención al nombramiento que me hiciera como REVISORA del trabajo de graduación de la tesis titulada “**DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS**”. Elaborado por la estudiante: **KAREN YESENIA CUTZAL BARRIOS**

Me permito informarle que he finalizado con el proceso de REVISION y que el mencionado trabajo cumple con los requerimientos establecidos en el reglamento de trabajos de graduación a nivel licenciatura. Por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE, para que la estudiante continúe con los trámites de rigor.

Sin otro particular, me suscribo atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licda. Evelyn Marisela Reyna Escobar
REVISORA



ESTUDIANTE: KAREN YESENIA CUTZAL BARRIOS
CARRERA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACION EN PROYECTOS DE DESARROLLO.
CUSAM, Edificio.

Atentamente transcribo a usted el Punto **QUINTO: ASUNTOS ACADÉMICOS, inciso a) subinciso a.28) del Acta No. 014-2021**, de sesión ordinaria celebrada por la Coordinación Académica, el 21 de octubre de 2021, que dice:

"QUINTO: ASUNTOS ACADÉMICOS: a) ORDENES DE IMPRESIÓN. CARRERA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACION EN PROYECTOS DE DESARROLLO. a.28) La Coordinación Académica conoció Providencia No. CTSCUSAM-61-2021, de fecha 18 octubre de 2021, suscrita por la Licda. Aminta Esmeralda Guillén Ruíz, Coordinadora Carrera Trabajo Social, a la que adjunta solicitud de la estudiante: KAREN YESENIA CUTZAL BARRIOS, Carné No. 201341708, en el sentido se le **AUTORICE IMPRESIÓN DE LA TESIS DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS**, previo a conferírsele el Título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO. La Coordinación Académica en base a la opinión favorable del Asesor, Comisión de Revisión y Coordinadora de Carrera, **ACORDÓ: AUTORIZAR IMPRESIÓN DE LA TESIS DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS**, la estudiante: KAREN YESENIA CUTZAL BARRIOS, Carné No. 201341708, previo a conferírsele el Título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO."

Atentamente,

ID Y ENSEÑAD A TODOS



MsC. Eugenia Elizabet Makepeace Alfaro
Coordinadora Académica

c.c. Archivo
EEMA/ejle

DEDICATORIA

Acto que dedico:

A DIOS:

Ser supremo que nos dio la vida, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado sabiduría, inteligencia y sobre todo salud para lograr uno de mis anhelos que hoy he alcanzado.

A MIS HIJAS:

Sherlyn Daniela Cutzal y Valery Itzae Cutzal, por su amor y por estar a mi lado todos los días y apoyarme mutuamente.

A MI MADRE:

Miguelina Barrios Rodas, por darme la vida y brindarme el apoyo en todo momento de dificultad y por hacer este sueño realidad. Por sus sabios consejos, amor incondicional y por el gran ejemplo que me ha dado para seguir adelante.

A MI HERMANA:

Kendy, por su apoyo moral y espiritual que me ha brindado sin importar las circunstancias, por su cariño y amor brindado en todo momento.

A MI TIA:

Sandra Barrios Rodas, por su apoyo en toda circunstancia, su amor y cariño hacia mí. Por ser parte para realizar este sueño que hoy es toda una realidad.

A MIS AMIGOS:

Que nos apoyamos mutuamente para llegar a este momento y ser profesionales con éxito que no fue fácil pero no imposible a quienes quiero mucho por estar en los buenos y malos momentos juntos.

Índice

RESUMEN EJECUTIVO.....	i
CAPÍTULO I	1
MARCO CONTEXTUAL	1
REALIDAD SOCIAL EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS DEPARTAMENTOS DE SAN MARCOS EN RELACIÓN A LA DESIGUALDAD DE GÉNERO.....	1
1.1 Antecedentes históricos de municipio de San Marcos, departamento de San Marcos	1
1.2 Contextualización geográfica de municipio de San Marcos, departamento de San Marcos	2
1.4 División Político Administrativo.....	3
1.5 Condiciones de vida de la población del municipio de San Marcos	4
1.5.1 Salud	4
1.5.2 Seguridad alimentaria.....	4
1.5.5 Seguridad ciudadana.....	6
1.6 Participación ciudadana.....	6
1.7 Enfoque de género mejoramiento de vida	8
CAPITULO II.....	10
REFERENTE TEÓRICO.....	10
2.1 Género y ámbito laboral.....	10
2.1.1 Perspectiva de Género:	11
2.1.2 Teoría de Género:.....	12
2.1.3 Estudios de Género:.....	13
2.2 Equidad de Género:	13
2.2.1 Ámbito laboral	14
2.2.2 Influencia de la equidad de género en el ámbito laboral:	15

2.3	Participación de las Mujeres en el Ámbito laboral:	15
2.3.1	Espacios dentro del ámbito laboral en la sociedad hacia las mujeres:	16
2.3.2	Trabajos a los que optan las mujeres.....	17
2.3.3	Toma de decisiones de las mujeres en el ámbito laboral.....	17
2.4	Condiciones laborales de la mujer:	18
2.4.1	Desigualdad de Género:	18
2.4.2	Empoderamiento de la mujer y el acceso al mercado laboral.	20
2.4.3	Poderes Públicos a los que la mujer tiene acceso:	20
CAPITULO III		22
MARCO METODOLÓGICO		22
3.1	Metodología	22
3.1.1	Tipo de estudio.....	22
3.1.2	Método.....	22
3.1.3	Técnicas	22
3.1.4	Instrumentos:	23
3.2	Informantes claves o calificados:.....	23
CAPITULO IV		24
ANÁLISIS DE RESULTADOS		24
CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS		24
4.1.1	Género.....	24
4.1.2	Desigualdad de género en el Municipio de San Marcos.....	25
4.1.3	Causas de la desigualdad de género en el ámbito laboral.....	26
4.1.4	Repercusión de la desigualdad de género en el desarrollo profesional de las mujeres en el municipio de San Marcos.....	27

4.1.5	Situación actual de la desigualdad de género en el ámbito laboral en el municipio de San Marcos	29
4.2	Práctica de la desigualdad de género en el ámbito laboral en el municipio de San Marcos	30
4.2.1	Vulnerabilidad de hombres y mujeres ante la desigualdad en el ámbito laboral	31
4.2.2	Tipos de discriminación laboral	32
4.2.3	Promoción de la equidad de género en diversas instituciones en el municipio de San Marcos.....	33
4.2.4	Rol de los Trabajadores Sociales en la no discriminación en el lugar de trabajo	35
4.3	Las mujeres y la desigualdad de género en el ámbito laboral	37
4.3.1	Desigualdad de género hacia las mujeres en al ámbito laboral.....	37
4.3.2	Manifestación de la desigualdad de género entre hombres mujeres en el ámbito laboral.....	39
4.3.3	Consecuencias de la desigualdad de género en el ámbito laboral en la sociedad	40
4.3.4	Efectos de la desigualdad de género en el desarrollo profesional de las mujeres	40
4.4	Participación de la mujer en el ámbito laboral	41
4.4.1	Espacios de participación para la mujer	41
4.4.2	Disminución de la desigualdad de género en el ámbito laboral	42
4.4.3	Espacios de empoderamiento de la mujer para disminuir la desigualdad de género	43
4.4.4	Instituciones que impulsan los derechos de la mujer en el municipio de San Marcos	44
CAPÍTULO V		46

PROPUESTA	46
5.1 Datos Generales.....	46
5.1.1 Nombre de la Propuesta.....	46
5.1.2 Beneficiarios	46
5.1.3 Ubicación.	46
5.1.4 Instituciones Encargadas de la ejecución.	46
5.1.5 Duración	46
5.2 Justificación.....	47
5.3 Objetivos	48
5.4 Fundamento Teórico.....	48
5.4.1 Vinculación de la sociedad en procesos de igualdad	48
5.4.2 Igualdad de oportunidades en procesos de desarrollo profesional	49
5.5 Fase de Promoción	50
5.6 Fase de Sensibilización	50
5.7 Desarrollo de la propuesta	51
5.7.1 Fase de Promoción.....	51
5.7.2 Fase de sensibilización.....	55
5.8 Planificación de charla motivacionales	56
5.9 Gestiones:.....	58
CONCLUSIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXO.....	63

Índice de Tablas

Tabla 1 Cronograma de actividades	55
Tabla 2 Presupuesto Propuesta de Trabajo	58

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Diseño Trifoliar parte delantera.....	52
Ilustración 2 Diseño Trifoliar parte trasera.....	53
Ilustración 3 Modelo manta vinílica.....	54

RESUMEN EJECUTIVO

La desigualdad de género ha estado presente en la sociedad desde siempre y ha ido evolucionando con el paso de los años, pues desde el momento en el que la mujer decide dejar de lado el papel conformista de ser quien cuida del hogar y cría a los hijos e inicia a jugar un papel innovador al sumergirse en el ámbito político, social y laboral la discriminación a la que se encuentra sujeta se rectifica.

Se debe tener claro que las desigualdades en la sociedad no se dan en un único ambiente social ya que toda persona puede ser discriminada por su color, raza, género, religión, edad e ideología, en cualquier momento y lugar; aun así son las mujeres quienes frecuentemente son discriminadas. Enfocándose en el ámbito laboral las desigualdades se instauran de manera desfavorable para el desarrollo profesional de las mismas.

La tesis presenta los resultados adquiridos en la investigación denominada “Desigualdad de género en el ámbito laboral y su repercusión en el desarrollo profesional de las mujeres en el municipio de San Marcos” reflejando la situación actual del problema y cuales han sido las causas y consecuencias del problema en la vida profesional, social y personal de quienes la sufren.

Resultado de las desigualdades vividas se han creado acciones que intentan originar un cambio en la sociedad, pero que lamentablemente no han sido ejecutadas de la manera correcta o no crean un impacto significativo ya que aún se sufre de la problemática.

Los factores que dan origen suelen considerarse ambiguos pues las relaciones de trabajo deben ser amenas pero la competitividad genera acciones erráticas en contra de ciertos compañeros de trabajo. La discriminación hacia las mujeres se da desde la primera autoridad de la institución de manera posicional, hasta llegar a los mismos compañeros de trabajo.

Las desigualdades laborales inician a darse desde la postulación a un trabajo y aunque la convocatoria sea para hombres y mujeres normalmente es ocupado por hombres dejando de lado la participación de la mujer, otro escenario es la desigualdad salarial normalmente el género masculino tiende a ser renumerado de manera mayor que al de las mujeres, aun si las mismas establezcan las mismas tareas de trabajo.

A esto se le suma la poca preparación académica si una persona no se encuentra preparada académicamente de manera correcta no puede optar a un lugar de trabajo dentro de una institución

logrando obtener un trabajo de manera informal con trato diferencial y discriminaciones aún mayores; generalmente las mujeres de algunas comunidades del municipio de San Marcos no tienen la oportunidad de estudiar, no obstante esto ha ido cambiando poco a poco y no se ha logrado que la totalidad del sector femenino estudie y se prepare académicamente para mejorar su calidad de vida en un futuro.

Se elaboran una serie de capítulos de manera lógica permitiendo entender de manera adecuada la investigación.

El capítulo I contiene el Marco Contextual detallando datos como la contextualización geográfica del municipio de San Marcos, así como también datos que hacen referencia a las características sociales de la población como las características del sector femenino en relación a género y las oportunidades de vida que tienen como el acceso a la educación, salud y participación, entendiendo el comportamiento del mismo.

El capítulo II desarrolla el Marco Teórico detallando conceptos claves para el entendimiento de la información ya que cada uno de los mismos se basa en el problema investigado, presentando la información desglosada con opinión de autores relacionados al tema.

El capítulo III presenta el marco metodológico, conteniendo este como su nombre lo indica la metodología utilizada para la realización del proceso investigativo, como el método, enfoque, técnicas e instrumentos realizados durante el avance la indagación.

El capítulo IV contiene los resultados adquiridos puntualizando la información compilada a través de las unidades de análisis quienes propiciaron el desarrollo de la investigación a través de los conocimientos compartidos sobre el manejo del tema.

El capítulo V contiene la propuesta de trabajo creada como una alternativa que permite disminuir la problemática en el municipio de San Marcos, se crea con la finalidad de informar a la población y mujeres víctimas de desigualdad laboral, las consecuencias que este tiene y cuál es la manera adecuada de erradicarla a través de la sensibilización por medio de mantas vinílicas y trifoliales informativos.

Palabras clave: Mujer, género, desigualdad, labor, equidad.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL

REALIDAD SOCIAL EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS DEPARTAMENTOS DE SAN MARCOS EN RELACIÓN A LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

El capítulo que a continuación se presenta detalla de manera objetiva la información que corresponde a el lugar en donde se realiza la investigación, se inicia con la información general del municipio de San Marcos del Departamento de San Marcos, detallando datos relevantes para la identificación del mismo, como lo son los aspectos sociales, culturales, educativos, económicos entre otros.

1.1 Antecedentes históricos de municipio de San Marcos, departamento de San Marcos

De acuerdo a la referencia de algunas personas, el municipio de San Marcos fue fundado el 25 de abril de 1533, fecha en que arribo la Colonia Militar, integrada por 50 hombres españoles, con el propósito de extender los dominios a estos lugares. El 25 de septiembre de 1675 el Oidor de la Real Audiencia Lic. Juan Bautista de Arqueola, distribuye las tierras bajo la idea latifundista y surge San Marcos como barrio de Quetzaltenango al estilo español. Posteriormente se constituye en Municipio; los personajes que instituyeron la primera Municipalidad en 1754 fueron: Alcalde Primero, Sebastián de Barrios; Alcalde Segundo, Fernando Rodríguez; Primer Regidor, Pedro Escobar; Mayordomo de Cabildo, Marcos de Rodas.

Al distribuirse los pueblos del Estado de Guatemala para la Administración de Justicia por el Sistema de Jurados, adoptado en el Código de Livingston y decretado el 27 de agosto de 1836; San Marcos fue adscrito al Circuito del Barrio y 2 fue elevado a la categoría de Valle por Decreto el 12 de noviembre de 1825 y paso a ser la Cabecera del Distrito territorial de su nombre el tres de julio de 1832. Como consecuencia de los terremotos provocados por el volcán Santa María en 1902, los municipios de San Marcos y San Pedro Sacatepéquez fueron destruidos. Por acuerdo gubernativo No. 624 del 28 de abril de 1902, el Gobierno ordeno la reconstrucción de esos dos poblados para dar paso a la creación de la ciudad de La Unión, declarado de necesidad y utilidad pública.

El 16 de diciembre de 1935, se forma el municipio de San Marcos La Unión, y nominar a San Marcos como Cabecera. Con ese motivo se construyó un edificio especial limado Palacio Municipal o Palacio Maya, donde actualmente funciona Gobernación Departamental y la Municipalidad. Por acuerdo del 20 de julio de 1945 se derogo esa disposición, y se restablecieron

los municipios de San Marcos y San Pedro Sacatepéquez, el edificio quedo en jurisdicción de San Marcos tal como permanece en la actualidad.

1.2 Contextualización geográfica de municipio de San Marcos, departamento de San Marcos

El municipio de San Marcos está ubicado en el área de la sierra Madre, en el Altiplano, Región VI Suroccidental del país; colinda al norte con los municipios de Ixchiguan, Tejutla y Comitancillo; al sur con los municipios de Esquipulas Palo Gordo, Nuevo Progreso, San Rafael Pie de la Cuesta y San Cristóbal Cucho; al este con los municipios de San Lorenzo y San Pedro Sacatepéquez; y al oeste con los municipios de San Pablo y Tajumulco. La cabecera departamental de San Marcos, se encuentra a una distancia de 250 kilómetros de la ciudad capital de Guatemala. (Plan de Desarrollo Municipal, 2009)

Geográficamente, se localiza en la zona central del Departamento, a una altura de 2,398 metros sobre el nivel del mar y se ubica en la Latitud Norte 14° 57' 40" Y Longitud Este 91° 47' 44". Se ubica a 250 kilómetros de la ciudad de Guatemala; existen dos vías de acceso desde la Ciudad Capital: Una por la carretera Interamericana, considerada principal ruta para llegar al Municipio, las referencias al viajar por la ruta Interamericana CA-1 son: Los Encuentros en el kilómetro 148, posteriormente Cuatro Caminos donde se toma la carretera RNQ-Quetzaltenango rumbo a la ciudad de Quetzaltenango ubicada en el kilómetro 200, se sigue por la ruta RN-12 hasta llegar a la Cabecera Municipal; la segunda opción se conduce por la carretera Interamericana del Pacifico CA-2; se toma el acceso rumbo a Mazatenango, luego se gira hacia la frontera con México, se toma el desvío a San Marcos en busca de la ruta Nacional Uno que conduce hasta el Municipio. (Plan de Desarrollo Integral Comunitario, 2007)

Según el Instituto Nacional de Estadística en el documento de estimaciones de población para el año 2010 el municipio de San Marcos cuenta con 48,913 habitantes que corresponde al 4.57% aproximadamente del total de la población del departamento de San Marcos. De la población actual estimada 52.4% son hombres y 47.6% son mujeres. Según censo 2002 del INE⁹ afirma que para ese año el 3.81% eran habitantes indígenas, y el 54% vivían en el área urbana. División Política Y Administrativa del municipio de San Marcos. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010-2025)

1.4 División Político Administrativo

Está estructurada por diferentes centros poblados que integran el Municipio como son: Ciudad, aldeas, colonias, caseríos, parajes y cantones.

En el año 1994 el Municipio contaba 44 centros poblados, distribuidos de la siguiente manera: una ciudad que es la Cabecera Municipal, 16 aldeas, 17 caseríos, ocho cantones, un paraje y una colonia. En el 2002 se hallaban 44 centros poblados identificados de la siguiente manera: una ciudad que es la Cabecera Municipal 16 aldeas, 18 caseríos, ocho cantones y una colonia. En el 2009 se hallan 56 centros poblados, distribuidos de la siguiente manera: una ciudad que es la Cabecera Municipal, que a la vez se subdivide en ocho cantones y una colonia, 16 aldeas que se subdividen en 23 caseríos, seis cantones y un paraje.

La división administrativa está integrada por la Corporación Municipal, Alcaldías Auxiliares, Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODE), Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE) y comisiones de trabajo, con base en 10 promulgado en el Código Municipal Decreto Numero 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala.

La Corporación Municipal es electa cada cuatro años, en forma popular mediante sufragio universal, de acuerdo a la Ley Electoral y de Partidos Políticos. Está integrada por: Alcalde Municipal, Síndicos, Concejales, Secretario y las comisiones de cultura, turismo, protección del medio ambiente, urbanismo, desarrollo urbano y 10 rural, transporte, deporte, ornato, asuntos jurídicos, agricultura, ganadería, alimentación, y encargados de la finca "Montelimar". También poseen 24 alcaldías auxiliares en las 16 aldeas y en ocho cantones, integrada por un Alcalde Comunitario y tres o más alguaciles.

En forma alterna, funcionan los Consejos Comunitarios de Desarrollo COCODE integrados por miembros de la comunidad interesados en promover y llevar a cabo políticas participativas, se reúnen para identificar y priorizar los proyectos, planes y programas de beneficio local, con base en la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto Numero 11-2002 del Congreso de la República de Guatemala. En el Municipio existe un total de 24 COCODE'S, los cuales tienen poca participación en el gobierno municipal y capacidad de gestión de obra pública. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010-2025)

1.5 Condiciones de vida de la población del municipio de San Marcos

1.5.1 Salud

La infraestructura en salud en el municipio de San Marcos se integra por: un Centro de Salud tipo A, cuatro puestos de salud y dos unidades mínimas 20 contándose con una infraestructura y equipamiento medio y la mitad del personal está capacitado especialmente para los puestos de salud y unidades mínimas. Donde la atención y el recurso humano se consideran regulares y en algunos casos es bueno, y para la disponibilidad de medicinas se considera en precario, datos según información que se recopiló en el taller de mapeo participativo.

En cuanto a la atención de las mujeres por partos, en su gran mayoría son atendidas por equipo médico que representa el 75.7%. De esa cuenta se puede inferir que la mayoría de familias son atendidas dentro del municipio, donde se tiene en consideración que la mayoría de la población hace uso de los servicios médicos privados, aunque existe un hospital nacional que brinda atención externa como la que brinda el centro y los puestos de salud.

1.5.2 Seguridad alimentaria

Según el Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación en San Marcos se tienen destinadas 2413.05 hectáreas de tierra para cultivar granos básicos, que equivale al 19.6% del territorio municipal, el área es grande no obstante se limita la producción debido a la poca capacidad técnica de los habitantes para el manejo de cultivos, la falta de estructuras de conservación de suelos y la poca construcción de obras de mitigación. La producción se ve perjudicada por la presencia de eventos climatológicos como lluvias copiosas y en períodos cortos que permiten el desencadenamiento de amenazas como deslizamientos y derrumbes además de la presencia de heladas y en algunas áreas afectadas por los vientos fuertes.

Según la secretaría de Seguridad Alimentaria Nutricional existen 11 comunidades en alto riesgo a inseguridad alimentaria (INSAN), por su parte en muy alto riesgo no existe ningún lugar poblado evidenciado. A nivel país la desnutrición global observó una reducción importante, todavía queda un tramo que recorrer para ubicarnos en una posición de mayor dignidad a nivel nacional e internacional.

La población está dedicada a la agricultura de subsistencia por lo que no se tiene capacidad de generar excedentes de producción, además la producción que se genera son de plantas con un bajo nivel proteínico. Existe necesidad de lograr la promoción de la soberanía alimentaria en el

municipio y que se diseñe especialmente a grupos vulnerables como los niños, mujeres embarazadas y ancianos. (SESAN, 2009)

1.5.3 Educación

La tasa neta en cobertura educativa para el año 2007 está de la siguiente forma: en primaria 91.66 aunque se considera que existe desplazamiento de alumnos de otros lugares poblados, pero también hay más infraestructura y cobertura especialmente para el área privada, para secundaria 89.36 y diversificado 65.3831. La tasa neta de cobertura primaria de todos los sectores es de 90%³². La tasa neta de matriculación primaria hombres es 50.54% y la tasa neta de matriculación primaria mujeres es 49.45%. El avance educativo respecto a la matrícula en el municipio es de 79.6% en un período de 4 años (2002-2006 con un avance del 0.05%) que es relativamente corto respecto al nacional que tuvo 90%. Pero a nivel departamental es San Marcos quien obtuvo el mejor avance con 79.6%. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010-2025)

1.5.4 Servicios básicos

a. Condiciones de vivienda

En relación a la vivienda, según INE respecto a información generada en el año 2002, la condición está en relación al tipo, donde la vivienda formal ocupa un 97.2%, respecto a materiales con que está construida la vivienda para pared el block predomina con un 64.1% y después sobresale paredes con adobe 11.4% y madera 8.2%. Para el techo de la vivienda predomina la lámina metálica con 68.5%, le sigue concreto con 22.6%. Por el tipo de estructuras que los pobladores utilizan para la construcción se refleja cierto poder económico, aunque también refleja la pobreza y pobreza extrema, donde recordemos que de diez habitantes uno vive en extrema pobreza y tres son pobres, por lo que repercute en casas susceptibles o expuestas a amenazas naturales y antrópicas específicamente por evidencia de vulnerabilidades de tipo físico estructurales.

b. Agua y Saneamiento

La cobertura de agua para consumo humano hasta el año 2002 enunciaba que el 93.27% de la población tenía acceso a ella, pero no era potable y el restante 6.73% se abastecían de otras formas como: chorro para varios hogares, chorro público, pozos y de otros tipos. El total de hogares que disponían de servicio sanitario era de 97.7% de ellos solo el 4.8% estaban conectados a una red de

drenaje que es precisamente la cabecera municipal, el resto utilizaba a la fecha pozo ciego y el 3.3% restante no disponían del servicio sanitario³⁶. Estos indicadores nos recuerdan el nivel de vulnerabilidad municipal que evidencia que el municipio aun cuando posee altos valores numéricos sigue susceptible ante diversas amenazas que pueden afectar diversos sistemas instalados y que son de beneficio para los pobladores.

c. Servicio de alumbrado

La cobertura sobre energía eléctrica domiciliar según SEGEPLAN-INE, enunciaba que de cada cien hogares noventa y cinco³⁹ estaban conectados a la red eléctrica nacional. Actualmente quien presta el servicio es la empresa municipal de energía eléctrica.

1.5.5 Seguridad ciudadana

a. Cobertura y juntas de seguridad

En la cabecera departamental de San Marcos existe presencia de la Policía Nacional Civil con 98 agentes que cubren el municipio, además emplean 7 radio patrullas para cumplir con labores de seguridad, existe también 37 grupos de seguridad ciudadana establecidos y reconocidos por gobernación departamental. Dentro de los delitos que más se comenten en el municipio están hurto de vehículos, robo a comercios y residencias, violencia intrafamiliar, y son las zonas 1, 2 y 3 de la cabecera municipal las más inseguras además de aldea Las Lagunas.

1.6 Participación ciudadana

En el municipio existen aproximadamente diecisiete COCODE's inscritos legalmente en el municipio y ocho alcaldes cantonales, todos los consejos son comunitarios. A nivel municipal se tiene formado el COMUDE y con un funcionamiento e incidencia media, debido a que la corporación municipal le ha brindado a apertura correspondiente a estos procesos de participación ciudadana tal y como lo enmarca la ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. La participación de la mujer ha mejorado de forma significativa de tal forma que la municipalidad ha a través de la oficina municipal de la mujer ha propiciado los espacios de apertura para la incidencia política, social y económica dentro del municipio.

En las comunidades del municipio han sido conformados Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), de forma democrática que ha involucrado de manera integral a todos los sectores organizados de las comunidades de las aldeas y cantones de la ciudad. Los Consejos Comunitarios

de Desarrollo (COCODES) se encuentran inscritos en el Registro Civil de la municipalidad de San Marcos. También se encuentra inscrito y legalizado el Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE) aunque existe un débil funcionamiento por la poca actividad de los líderes, ya que no se sienten incentivados por la falta de remuneración y que no conocen las causas y efectos de los problemas socioeconómicos de sus comunidades. También existe en algunas comunidades el individualismo y la competencia entre comités, no hay trabajo coordinado y no se priorizan los problemas y necesidades de las comunidades. Otro factor que está incidiendo en la baja participación de la población es que el gobierno municipal no ha definido con claridad los mecanismos de participación de la población, hay una débil comunicación entre la autoridad local y la corporación municipal (Plan de Desarrollo Municipal, Descripción del modelo de desarrollo territorial actual, 2009.)

La cabecera departamental de San Marcos, tiene características muy particulares, posee un índice de Desarrollo Humano medio que no supera el 0.756 por ello se encuentra dentro de los municipios con índice superior al nacional. Existe presencia de infraestructura social, en centros y puestos de salud que a la fecha no son suficientes respecto a servicio, con ello la calidad que presta se considera entre regular y bueno y que se refleja en la baja mortalidad materna e infantil. En el sector educativo, las escuelas manifiestan hacinamiento dado la cantidad niños en los edificios escolares disponibles en el sector primario, para los niveles medio y diversificado la atención en cobertura no alcanza a suplir las necesidades de la población joven debido especialmente a la migración de estudiantes que vienen de distintos municipios del departamento por considerar en San Marcos y San Pedro los mejores centros para formación educativa, y por encontrar diversificación de carreras que son de su interés.

El acceso a mejores condiciones de vivienda, como consecuencia del número de familias que reciben remesas familiares del exterior es evidente y se observa mejor infraestructura para las viviendas, esta situación permite disminuir la vulnerabilidad física y estructural respecto a la ocurrencia de fenómenos naturales y antrópicas.

El municipio está organizado y representado por un gobierno municipal, conocido como la corporación municipal, que se elige democráticamente, mientras que en aldeas eligen a alcaldes auxiliares, como representantes de las comunidades, en especial para la toma de decisiones relacionadas al desarrollo comunal y como vínculo de relación con el gobierno municipal. Para el

ámbito local se percibe que los representantes no tienen formación académica mayor del ciclo primario, situación que permite una vulnerabilidad educativa con alto porcentaje que se refleja en poca oportunidad de mejorar condiciones locales.

Para cumplir con la misión de promover el desarrollo integral del municipio, en busca del bien común de todas y todos sus habitantes, el Código Municipal establece la organización interna de la corporación en varias comisiones, que es de carácter obligatorio las siguientes a) educación, educación bilingüe intercultural, cultura y deportes; b) salud y asistencia social; c) servicios, infraestructura, ordenamiento territorial, urbanismo y vivienda; d) fomento económico, turismo, ambiente y recursos naturales; e) descentralización, fortalecimiento municipal y participación ciudadana; f) finanzas; g) probidad; derechos humanos y de la paz y h) familia, mujer y niñez.

Corresponde a la corporación municipal la deliberación y decisión del gobierno y administración del patrimonio e intereses del municipio. Esta debe velar por la integridad del patrimonio y garantizar sus intereses con base en valores culturales y necesidades planteadas por los vecinos, conforme a la disponibilidad de recursos.

La corporación municipal ha permitido la coordinación inter institucional para propiciar espacios de incidencia para la toma de decisiones respecto a ejecutar proyectos dentro del territorio municipal. Esta forma de trabajo del gobierno municipal contribuye de forma más eficiente en el desarrollo del municipio y permite la confiabilidad para otras instituciones que quisiesen invertir en el municipio de San Marcos. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010-2025)

1.7 Enfoque de género mejoramiento de vida

Enfoque de equidad de género La equidad es una condición indispensable para el desarrollo humano inherente a los diferentes procesos que buscan la reducción de brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y los diferentes pueblos indígenas, las cuales se encuentran profundamente arraigadas en las estructuras y dinámicas sociales. En ese esfuerzo, la planificación incluyente juega un papel fundamental. Partiendo del enfoque participativo de los PDM-OT, es importante involucrar a las mujeres en el desarrollo de estos instrumentos, con el objetivo de evidenciar las brechas de género que permitan plantear acciones específicas para su reducción, (SEGEPLAN, 2017, p. 17).

La equidad en la planificación debe ser considerada desde dos dimensiones: como categoría de análisis y como estrategia de intervención. a) En su calidad de categoría de análisis, contribuye a identificar la situación, condición y posición de los grupos de población que están relacionados con la problemática o tema que se aborda: la situación alude a la forma de vida de la población y la descripción de los medios con que cuenta para su desarrollo. Como condición expresa los efectos de estar en una posición o situación específica. Y como posición se refiere al lugar que los grupos de población aludidos ocupan en las jerarquías socio-políticas y económicas de la sociedad. (Plan de Desarrollo Municipal Y ordenamiento municipal, 2017, pág. 20)

CAPITULO II

REFERENTE TEÓRICO

2.1 Género y ámbito laboral

Acá se describe lo que significa género y características del mismo como también lo que es ámbito laboral y sus características, en la sociedad de cómo se han venido relacionando los dos términos en la misma.

Es la identidad que tienen hombres y mujeres dentro de la sociedad y que los hace identificar por sexo. Tanto hombres como mujeres se diferencian en primera instancia, por características fisiológicas y sexuales con las que nacen, donde desde pequeño les dicen a los niños y niñas con que color deben vestirse o que juguetes deben utilizar, dándoles la idea al sexo que pertenecen, desde años atrás viene lo que es el género por cultura o costumbre van enseñando a los niños que deben realizar las mujeres y los hombres.

Género corresponde a una concepción sociopolítica y sistémica del desarrollo que se refiere a los diferentes papeles que la sociedad asigna a los individuos. Este proceso de socialización sirve para la formación de la identidad en el marco social, lo cual también significa que los miembros de la sociedad aprenden e interiorizan el rol de género que les fue asignado. (Schüssle, 2010)

Por género se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad. Como también se puede mencionar las áreas de la conducta humana pensamientos, sentimientos y las fantasías que se relacionan con los diferentes sexos en la sociedad, donde cada sexo piensa y opina diferente hacia algo.

Las pautas de un comportamiento social definen perfectamente un género, una clase y una cultura, es lo que identifican al sexo femenino o masculino. Género se refiere a las ideas, normas y comportamientos que la sociedad ha establecido para cada sexo, y el valor y significado que se les asigna. Pero dentro de estas normas y comportamientos la sociedad tiene diferencias entre hombres y mujeres y es ahí donde empieza la discriminación y el racismo de ambos sexos y se va dando una desigualdad en la sociedad.

A cada género se le han asignado comportamientos determinados a los que se otorga distinta importancia según una jerarquía de valores que concede una superioridad al género masculino

sobre el femenino apareciendo así el fenómeno de la discriminación por razón del sexo. Cuando se empieza por la discriminación de sexo viene la desigualdad de género, como bien se menciona anteriormente género no es más que la identificación de hombres y mujeres en la sociedad, como también se identifica que roles tiene cada género, donde se asignan diferentes actividades para cada uno de ellos.

Es un proceso teórico/práctico que permite analizar diferenciadamente entre hombres y mujeres los roles, responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de hombre a hombre, de hombre a mujer y viceversa. Simultáneamente las diferencias entre hombres y mujeres se crean diferentes problemas entre estos en el ámbito laboral.

2.1.1 Perspectiva de Género:

La perspectiva de género implica reconocer que es la diferencia sexual y que son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia anatómica se interpreta como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas. Lo lógico, se piensa, es que, si las funciones biológicas son tan dispares, las demás características –morales, psíquicas– también lo habrán de ser. (Lamas & Marta)

Desde hace varios años, antropólogos, biólogos, psicólogos, etc., se han dedicado a investigar y esclarecer qué es lo innato y qué lo adquirido en las características masculinas y femeninas de las personas. Se ha comprobado que el status femenino es variable de cultura en cultura, pero siempre con una constante: la subordinación política de las mujeres, a los hombres. Hasta hace poco tiempo esto se explicaba en términos "naturales" y hasta "inevitables", contraponiendo otra constante: la diferencia biológica entre los sexos.

Si bien la diferencia entre el macho y la hembra humanos es evidente, que a las hembras se les adjudique mayor cercanía con la naturaleza (supuestamente por su función reproductora) es una idea, no una realidad. Ambos somos seres humanos, igualmente animales, o igualmente seres de cultura. El problema de asociar a las mujeres con lo "natural" y a los hombres con lo cultural es que cuando una mujer no quiere ser madre ni ocuparse de la casa, o cuando quiere ingresar al mundo público, se la tacha

de "antinatural" porque "se quiere salir de la esfera de lo natural". En cambio, los hombres se definen por rebasar el estado natural: volar por los cielos, sumergirse en los océanos, etcétera. A nadie le parece raro que el hombre viva en el ámbito público, sin asumir responsabilidades cotidianas en el ámbito doméstico. (Lamas & Marta)

En cambio, la valoración cultural de las mujeres radica en una supuesta "esencia", vinculada a la capacidad reproductiva. Es impresionante que, a principios del siglo XXI, cuando los adelantos científicos en materia de reproducción asistida están desligando cada vez más a las personas de la función biológica, siga vigente un discurso que intenta circunscribir la participación de las mujeres. Ese discurso "naturalista" tiene tal fuerza porque reafirma las diferencias de hombres y mujeres, al hacerlo, reafirma la situación de desigualdad y discriminación. Es así como se viene dando la desigualdad de género, discriminando a las mujeres, donde no tiene participación alguna en la sociedad y cuando la tiene se le trata mal por ser mujer y el patriarcado que aún existe en la actualidad.

2.1.2 Teoría de Género:

Nos referimos a los conceptos que hay sobre sexo y género el cual son sinónimos.

Género y sexo en el lenguaje común eran intercambiables hasta que se creó una nueva definición de género. Según esta nueva definición, teoría de género es la teoría (por lo tanto, una serie de proposiciones que deben ser demostradas empíricamente) por la cual se afirma que el género es el sistema de papeles culturales y socialmente construidos, atribuidos a los hombres y mujeres, que afectan las relaciones personales, el acceso y el control de los recursos y el poder de tomar decisiones. Estos papeles cambian con el tiempo, pues son construidos por la cultura. (Medina & Luis, 2001)

Modelo cultural o androcéntrico o patriarcal que descansa en la determinación de que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres corresponde a diferencias cognitivas y emocionales. Dando a conocer que sexo se refiere a las diferencias biológicas (sexuales y físicas) en el organismo de hombres y de mujeres, las cuales son dadas por la naturaleza a los seres humanos desde su concepción, cuando nos formamos y luego nacemos hombres o mujeres. Y como se mencionó anteriormente género son los roles que le dan tanto a hombres como a mujeres en la sociedad. Distinguiendo las actividades que realizara cada uno de ellos.

2.1.3 Estudios de Género:

Los Estudios de género son un campo multi y transdisciplinar, que se inician en los años ochenta en la mayoría de las instituciones de educación superior. Su objeto de estudio son las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres (hombres y hombres/mujeres y mujeres) y parten de la premisa de que el concepto mujeres (u hombres) es una construcción social, y no un hecho natural. Construcción social atravesada por relaciones de poder y siempre acotada a un tiempo y lugar determinados (Scott, 1996).

La división del trabajo por género, por lo tanto, puede ser vista como un tabú, un tabú contra la igualdad de hombres y mujeres, un tabú que divide los sexos en dos categorías mutuamente exclusivas, un tabú que exagera las diferencias biológicas.

2.2 Equidad de Género:

Se define como la integridad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres. Tiene una connotación de justicia, pero también de igualdad social, pero a su vez una igualdad con responsabilidad de la igualdad, llegando un equilibrio entre ambos. (Serageldin, 2013)

La equidad de género significa que mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política.

El informe mundial, sobre la desigualdad de género mide a que haya una equidad de género en diversos ámbitos de la población, entre ellos la política, laboral, educación y el acceso a la salud, teniendo un mejor desarrollo dentro de la sociedad con la participación de hombres y mujeres.

Se refiere a una búsqueda de equilibrio para compensar las diferencias. La equidad entre mujeres y hombres implica el hecho de ser justo con ambos; por ello, la equidad de género se relaciona con el concepto de justicia, de búsqueda de mecanismos para superar las desigualdades en derechos, espacios, oportunidades y resultados para hombres y mujeres.

Para asegurar esta equidad, muchas veces hay que adoptar medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que han impedido a las mujeres y a los hombres disfrutar de la igualdad de oportunidades. La equidad de género busca tener un mejor desarrollo dentro de la sociedad tanto para hombres como para mujeres sin tener discriminación a ninguno de los géneros antes mencionados, donde se pueda ir cambiando la cultura del patriarcado.

La equidad conduce a la igualdad, que significa que hombres y mujeres se manejen bajo las mismas reglas y opten a las mismas condiciones para realizar plenamente sus derechos humanos, así como las mismas condiciones para contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y beneficiarse de los resultados. La equidad de género es importante para que una sociedad tenga un mejor desarrollo, como mejores oportunidades tanto para hombres como para las mujeres quienes son las más discriminadas dentro de la sociedad.

2.2.1 **Ámbito laboral**

La desigualdad entre hombres y mujeres se da en diversos ambientes sociales siendo uno de esos el ámbito laboral el cual se refiere al trabajo o empleo que da una institución o cualquier empresa a los individuos. Una de las principales preocupaciones en el mundo de hoy es la situación del empleo no sólo como equilibrio económico sino también como parte del bienestar social, el cual descansa en la capacidad que tienen las economías para generar puestos de trabajo de buena calidad. De esta manera, el contexto actual del trabajo se manifiesta a través de múltiples variables como lo social, político, ideológico y económico. Bajo esta lógica, toma relevancia como una variable imperante el aspecto económico debido a la creciente e implacable globalización de los mercados mundiales.

En los últimos cuarenta años, desde la instalación del Modelo de Libre Comercio o también llamado Sistema Capitalista de Libre Mercado, se han puesto a prueba las capacidades de las economías para generar puestos de trabajo de calidad, además de focalizar el desarrollo y crecimiento de los países en el aspecto económico. Este panorama internacional insta a las economías nacionales a elaborar estrategias tendientes a considerar cómo establecer nuevas formas de relaciones con sus pares de los bloques económicos, debido al “acceso a mercados internacionales, que recíprocamente abren la apertura de los mercados locales como amenaza competitiva, el desafío para ellos es consiguientemente competitivo” (Arata; 2001).

Cuando se habla del ámbito laboral se refiere al trabajo que realizan las personas en diferentes lugares e instituciones obteniendo un salario, por su esfuerzo y trabajo que realizan en la institución. Para poder tener una mejor calidad de vida y un mejor desarrollo dentro de la sociedad satisfaciendo sus necesidades de acuerdo al salario que reciben por su trabajo. El trabajo o empleo es el que genera recursos económicos para las personas o familias de un país con la cual se pueden sustentar, el trabajo es algo que necesitan tanto hombres como mujeres donde debe de ser factible para ambos géneros, teniendo las mismas oportunidades laborales.

El ámbito laboral es parte fundamental de las personas para generar sus recursos económicos y así tener accesibilidad a los servicios básicos de una comunidad, el trabajo es algo importante para las personas ya que de ahí es de donde pueden sostener a las familias, el trabajo se puede dar dentro de distintas instituciones ya sean privadas o públicas obteniendo un salario digno, como también existe el trabajo de agricultura que es una de las actividades más vistas en el país como en el municipio de San Marcos.

2.2.2 Influencia de la equidad de género en el ámbito laboral:

La influencia de género en el ámbito laboral ha sido muy poca ya que los hombres tienen mayor oportunidad a optar un trabajo o un cargo mucho más alto que las mujeres, pocas mujeres optan empleos que les genere o les den un salario que valga la pena.

Género en el ámbito laboral muy poco se habla de la influencia que tiene a pesar de estar en siglo XXI, aún existe la cultura del patriarcado donde los únicos que tienen derecho de optar un cargo en empresas o instituciones son solo hombres ya que se tienen a las mujeres marginadas en la sociedad por tenerla, solo como ama de casa, donde ella no puede involucrarse a un cargo público o privado para generar desarrollo en su hogar.

La influencia de género en el ámbito laboral, ha sido muy poco tocado este tema ya que aún existe desigualdad de género, donde se toma en cuenta solo a los hombres donde no tiene voz y voto las mujeres, aún hay mucho por hacer para que se tenga una mejor influencia de género en el ámbito laboral y así tener un mejor desarrollo en la sociedad.

2.3 Participación de las Mujeres en el Ámbito laboral:

Se desarrollan los aspectos donde la mujer ha tenido participación en el ámbito laboral dentro de la sociedad, determinando que participación tiene la mujer en la actualidad.

Sin embargo, las mujeres aún no tienen una participación plena en el trabajo y no gozan de igualdad monetaria en este ámbito, pese a desarrollar las mismas actividades que sus compañeros hombres. En promedio, las mujeres siguen ganando en todo el mundo un 24 por ciento menos que los hombres.

2.3.1 Espacios dentro del ámbito laboral en la sociedad hacia las mujeres:

Entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,6 por ciento. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9 y del 76,1 por ciento, respectivamente. A escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menores que la de los hombres. (Ginebra, 2016)

En Guatemala como en el municipio de San Marcos es necesario tener espacios para la participación de las mujeres dentro del ámbito laboral, dándoles oportunidades de trabajo para que tengan un mejor desarrollo como mujeres dentro de la sociedad.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye un proceso lento y progresivo que se ha producido a lo largo de los años, lo que ha generado modificaciones importantes en la propia realidad económica del mundo. A la hora de abordar y definir de manera específica qué condiciones han regido su incorporación y cómo se ha producido, supone un reto poder aislar y definir las particularidades del mercado laboral con una visión de género. Por otro lado, el contexto normativo Europeo y los avances legislativos, han sido uno de los mayores estandartes para sentar las bases para la consecución real de la igualdad en el mercado laboral, una realidad cada vez más avanzada, pero lejos de lo que todavía supone la igualdad efectiva.

Pese al lugar prioritario que ha ocupado la igualdad de oportunidades y los discursos que han favorecido y apoyado políticas de empleo igualitarias, siguen presentes conceptos relacionados con la desigualdad de género en el ámbito del empleo, tales como: la segregación ocupacional horizontal y vertical, la discriminación salarial, el paro, la doble presencia, absentismo laboral, el acoso sexual, la contratación temporal a tiempo parcial.

Aún hay muy pocos espacios para la participación y la toma de decisiones para las mujeres ya que ellas son más vulnerables a lo que es la desigualdad de género en el ámbito laboral. Falta por trabajar para que la mujer tenga la misma participación que los hombres en lo que es el mercado laboral.

2.3.2 Trabajos a los que optan las mujeres

El acceso al empleo y a las condiciones laborales sigue siendo desigual para hombres y mujeres en la gran mayoría de las sociedades. La tasa de empleo femenino continúa siendo inferior al masculino, aunque la brecha entre ambos se ha ido reduciendo en algunos países.

Las mujeres optan o adquieren un trabajo con salario muy bajo, no es como el salario que les dan a los hombres.

Hace algunos años una noticia anunciaba en titular que la recuperación en el tema de índice de empleos estaba favoreciendo a las mujeres, aunque señalaba que uno de los elementos que podría estar involucrado era el tipo de empleo y la menor retribución económica que ofrecían algunos de ellos. Las mujeres pueden optar un trabajo, pero con menos salarios las empresas o instituciones donde trabajan las mujeres la mayoría de ellos les pagan muy poco el cual no les es posible para sustentar a su familia.

Labores de cuidado y tareas domésticas no remuneradas. En los países tanto de altos ingresos como de bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. En promedio, en los países en los que existen datos pertinentes disponibles, las mujeres se encargan al menos dos veces y media más de estas labores que los hombres. Aunque esta desigualdad de género sigue siendo una problemática para la sociedad, ha disminuido con el tiempo, fundamentalmente porque se ha reducido en cierta medida el tiempo que dedican las mujeres a las tareas domésticas, mientras que apenas ha disminuido el tiempo que consagran al cuidado de sus hijos. (Ginebra, 2016)

El desarrollo económico no asegurará por sí solo la distribución equitativa entre hombres y mujeres de los beneficios derivados del crecimiento.

2.3.3 Toma de decisiones de las mujeres en el ámbito laboral

Lugar, especialmente en empresas más modernas y dinámicas, parece existir una mayor permeabilidad a la idea de la igualdad entre los géneros, lo que dificulta procedimientos explícitos de discriminación; en determinados ámbitos empieza a ser visto como “políticamente incorrecto” discriminar en términos de género, raza, etnia, discapacidades, etc. En tercer lugar, cada vez más se considera que la incorporación de mujeres a la empresa en tareas o funciones no tradicionales

puede significar un aporte de nuevas capacidades (diferentes a las que son características de los hombres). (Todaro & Rosalba, 2001)

Sin embargo, ha sido muy poca la toma de decisiones de mujeres en el ámbito laboral, persisten también, en el imaginario empresarial, nociones más tradicionales respecto al trabajo de las mujeres. La principal de ellas es la idea de que el compromiso de la mujer con su función materna y con el rol de principal (o única) responsable por el cuidado del universo doméstico interfiere negativamente en su desempeño laboral y aumenta los costos de que la puedan contratar. La permanencia y reproducción de esa imagen resiste a datos objetivos que indican, por ejemplo, una acentuada disminución de la tasa de fecundidad de las mujeres, en especial de las insertas en la fuerza de trabajo.

2.4 Condiciones laborales de la mujer:

Acá se tratan temas sobre las condiciones que tiene o pasa la mujer al querer optar un trabajo para poder desarrollarse dentro de la sociedad y poder tomar decisiones sobre lo que ella desea hacer dentro de la sociedad.

La mayor parte de las mujeres asalariadas carecen de seguro o están aseguradas por sus esposos. Esta condición profundiza la dependencia de sus parejas para acceder a los servicios de salud, no teniendo los mismos derechos dentro de las instituciones donde laboran ya que a las mujeres se les ponen muchas condiciones para optar los mismos derechos dentro del ámbito laboral.

Aún existe discriminación dentro de instituciones para las mujeres, donde impide ascender a las mismas aun puesto directo dentro de las instituciones.

2.4.1 Desigualdad de Género:

La desigualdad de género existe en todo el mundo ya que hay discriminación, hacia las mujeres las más afectadas en esta problemática son ellas ya que no se les da las mismas oportunidades que a los hombres como lo es en salud, educación, política entre otros. (Adán, 2006).

Por ejemplo, en educación hay un 60% de la población considerada analfabeta y está formada por mujeres. A nivel mundial, las niñas tienen menor acceso a la educación escolar que los niños. Como también, las niñas y las adolescentes enfrentan con mayor exclusión los retos económicos, sociales y culturales que los varones

Las diferencias específicas entre los sexos constituyen una constante e importante característica estructural en las distintas sociedades es por ello que la cultura de las personas es parte de la desigualdad de género al no darles la misma educación a las niñas ya que ellas son solamente para estar en casa y que la educación es solamente para los niños, así como vemos la problemática de la desigualdad en educación, también son afectadas dentro del ámbito laboral, salud y política, la desigualdad de género es algo que afecta al mundo donde en la mayoría de países no existen leyes sobre la equidad de género.

Sin embargo, la cultura es una de las problemáticas que no exista equidad de género en el ámbito laboral ya que a veces los hombres no les gustan que una mujer este o sea jefa de ellos, o que a las mujeres no las dejan trabajar porque ellas son solamente amas de casa y no pueden salir para desenvolverse profesionalmente en la sociedad teniendo a las mujeres al margen.

Estas desigualdades, aunadas a la discriminación, son el origen de la violación a sus derechos humanos. Por ello, la defensa y promoción de los derechos de las mujeres tiene que iniciar con las niñas, quienes han quedado invisibilizadas no sólo en los datos, sino además en el discurso y las acciones de reconocimiento, promoción y protección de sus derechos. (MÉNDEZ, 1995)

Guatemala es el segundo país con desigualdad de género en Latinoamérica con un 72% por encima de otros países, en Guatemala hay demasiada discriminación hacia las mujeres, todavía existe el patriarcado donde los hombres son los que toman las decisiones o tienen el poder sobre las mujeres. Donde las mujeres tienen muy poca participación en la sociedad, no tienen las mismas oportunidades como en educación, salud, política e instituciones donde puedan tener un cargo, las exclusiones son sistemáticas que abonan a que las mujeres en Guatemala estén excluidas desde la niñez.

En Guatemala la desigualdad de género afecta a la sociedad ya que no se tiene una equidad de género, se ve el género masculino que toma las decisiones por las mujeres evitando a que las mujeres no tengan las oportunidades que ellos tienen, donde los hombres obtienen los cargos más altos dentro del mercado laboral.

La construcción social de género marca la desigualdad con desventajas para las mujeres, puesto que los hombres los forman con la idea que ellos son los que toman las decisiones sobre las personas pasando por encima de las mujeres, que ellos son los que mandan dentro de un hogar. La desigualdad en Guatemala es algo que viene dándose de tiempo atrás donde no se ha podido

erradicar la desigualdad, es por eso que las mujeres no han podido tener un mejor desarrollo dentro de la sociedad.

La desigualdad, tanto en relación con los ingresos de que disponen los hogares, como en las condiciones de vida, produce una sociedad profundamente estratificada teniendo un 29% de desigualdad de género

Las mujeres se insertan en la economía, pero hasta el momento ha permanecido invisible para las instituciones políticas, sociales y culturales. La discriminación y el desigual acceso a las oportunidades se originan en patrones culturales que subordinan a las mujeres frente a los hombres y que limitan su papel al ámbito doméstico y las excluyen de la toma de decisiones y la participación ciudadana. Es ahí donde se ve que las mujeres tienen muy poca oportunidad para poder desarrollarse dentro de la sociedad. (Colin & Rosa, 2002)

2.4.2 Empoderamiento de la mujer y el acceso al mercado laboral.

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es fundamental para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social", explica la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Por estos motivos, la igualdad de género es el Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) destaca que "ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo" en el mundo.

"Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible", resalta el PNUD.

2.4.3 Poderes Públicos a los que la mujer tiene acceso:

Las mujeres han tenido muy poca participación en los poderes públicos que la sociedad tiene, como lo son alcaldesas, diputadas, presidentas entre otros cargos públicos que existen.

Son muy pocas las mujeres que logran obtener un cargo público ya que aún hay desigualdad de oportunidades, como también la desigualdad de género donde los hombres aún tienen una ideología que solo ellos pueden mandar o dirigir un estado. Es así como la mujer se ve marginada en el ámbito laboral, donde es discriminada por ser mujer y no creerla capaz de realizar el trabajo que realiza

los hombres y el tener un salario mucho más bajo que los hombres, los hombres ha sobresalido por el machismo que aún tienen.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Metodología

3.1.1 Tipo de estudio

El tipo de estudio que se utilizó en la investigación será cualitativa ya que se centrara en recolectar información permitiendo obtener datos clave que den paso a identificar y determinar las causas y los efectos de la desigualdad de género en el ámbito laboral.

3.1.2 Método

a. Fenomenológico:

Permitió entender de qué manera es percibida la desigualdad de género en la sociedad a través de experiencias vividas analizando el objeto de estudio obteniendo la información necesaria para llevar a cabo el proceso investigativo.

b. Investigación acción participativa:

Busca obtener resultados fiables y útiles para mejorar situaciones colectivas, basando la investigación en la participación de las personas con quienes se va a trabajar durante la investigación. Así, se trata de que los grupos de población o colectivos a investigar pasen de ser “objeto” de estudio a “sujeto” protagonista de la investigación, controlando e interactuando a lo largo del proceso investigador (diseño, fases, evolución, acciones, propuestas...), y necesitando una implicación y convivencia del personal técnico investigador en la comunidad a estudiar.

Este método me servirá para involucrarme con las unidades de análisis sobre la investigación equidad de género en el ámbito laboral el cual también es fundamental para recolectar información importante.

3.1.3 Técnicas

a. Observación:

Esta técnica apoyo de manera directa a la investigación, a través de sentidos, actitudes, presentación, formas de relacionarse y otros aspectos que se requiere considerar para formarse una idea integral de la situación.

b. Entrevista:

Esta técnica permitió a través de una comunicación directa con informes clave recabar cierta información conforme al motivo del estudio. Dando fundamento real a la investigación.

c. Grupo Focal

Es una técnica de “levantamiento” de información en estudios sociales. Su justificación y validación teórica se funda sobre un postulado básico, en el sentido de ser una representación colectiva a nivel micro de lo que sucede a nivel macro social, toda vez que, en el discurso de los participantes, se generan imágenes, conceptos, lugares comunes, etc., de una comunidad o colectivo social.

La técnica de los grupos focales es una reunión con modalidad de entrevista grupal abierta y estructurada, en donde se procura que un grupo de individuos seleccionados por los investigadores discutan y elaboren, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación, por ejemplo, una detección de necesidades de capacitación. (Prieto Rodríguez, 2002)

3.1.4 Instrumentos:

a. Guías de Entrevista:

Permitió recabar información acerca del tema y a quienes se les va a pasar la boleta.

b. Guías de Observación:

Contextualizo los diferentes escenarios de investigación, determinando datos relevantes que no serán discutidos con profesionales, pero siguen siendo fundamentales.

c. Guía de preguntas generadoras

A través de esta guía se pudo obtener información, dentro del grupo focal con el que se trabajara siendo este un grupo de mujeres trabajadoras, donde darán sus conocimientos sobre la desigualdad de género en el ámbito laboral para el desarrollo de las personas en el municipio de San Marcos.

3.2 Informantes claves o calificados:

- a. Defensoría de la Mujer Indígena
- b. Ministerio de Trabajo
- c. Oficina municipal de la Mujer
- d. Procuraduría de los Derechos Humanos

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se presentan los resultados de la investigación realizada detallando información objetiva como las causas de la desigualdad de género, la vulnerabilidad a la desigualdad en el ámbito laboral y los efectos en el desarrollo profesional de las mujeres y la sociedad.

CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS

La desigualdad de género se constituye de diversos factores que representan una problemática actual; en el municipio San Marcos la manifestación del problema en diferentes áreas de trabajo es diversa y puede estar representado por la falta de paridad o igualdad entre hombres y mujeres para la realización de determinada actividad. Existen diversas instituciones que orientan el actuar sobre la desigualdad en diversos ámbitos laborales y quiénes han brindado la información primordial en el proceso investigativo, el Ministerio de Trabajo, la Dirección municipal de la Mujer, la Procuraduría de los Derechos Humanos y el Personal de la Fiscalía de la Mujer. Han fundamentado el contenido de la información desarrollada a continuación.

4.1.1 Género

Para el representante entrevistado en el Ministerio de Trabajo es un término que se utiliza para hacer referencia a las distinciones socialmente construidas a partir de los sexos biológicos, de igual forma la encargada de la Oficina Municipal de la Mujer y el representante de la Procuraduría de los Derechos Humanos definen que son los roles socialmente construidos, los comportamientos, actividades y atributos que una sociedad, considera apropiados para los hombres y las mujeres. Masculino y femenino.

Desde los comienzos de las teorías feministas en los años 70 se impulsó que hubiera una categoría de género en las investigaciones científicas con la idea de poder hacer una diferencia social además de biológica. Se pretendía demostrar que las categorías femeninas que hasta el momento se pretendían intrínsecas, eran adquiridas de forma cultural, tanto individual como globalmente. Se quería poner de manifiesto que el concepto de género y la diferenciación entre sexos eran cuestión cultural y no biológica. Se comenzaba a hacer una diferenciación entre sexo y género. Con estas nuevas teorías y propuestas se pretendía consolidar la idea de que los hombres y mujeres son iguales y que son los procesos y

construcciones culturales los que los hacen diferentes. Por lo tanto, el género es una categoría que ayuda a decodificar las características que se les atribuyen a las personas por cuestión de sexo. (Ramírez Belmonte, 2008, pág. 307)

Por lo tanto la representante de la **Fiscalía de la Mujer** detalla que el género es el termino estipulado por la sociedad para diferenciar entre el género masculino y femenino al igual que la opinión de las demás instituciones pero puntualiza que además de ser el conjunto de características sociales y culturales que le asignan a hombres y mujeres correctamente; también puede definirse como una diferencia que limita el actuar de algunos sexos en ciertas actividades.

4.1.2 **Desigualdad de género en el Municipio de San Marcos**

El Ministerio de Trabajo y Procuraduría de los Derechos Humanos opinan que son los fenómenos sociales y culturales que se presentan en el contexto social como manera de discriminación entre las mismas personas con respecto a su género.

Es la falta de oportunidades en el mercado de trabajo en diferentes ámbitos, por los roles de género arraigados y la discriminación que dificultan el acceso de las mujeres a un empleo oportuno, en muchas ocasiones se les contrata con un salario más bajo que el que recibe un hombre; las mujeres como bien se ha mencionado no tiene la misma oportunidad dentro del ámbito laboral ya que se considera como una persona incapaz de realizar las mismas actividades que los hombres o que solamente pueden desenvolverse en la casa y no optar a un trabajo.

De igual forma la dirección municipal de la mujer y la Fiscalía de la Mujer enfatizan en que desde hace tiempo es un fenómeno que presenta discriminación entre hombres y mujeres aunque antes era conocido como desigualdad de sexo, que no permite que exista igualdad de derechos entre hombres y mujeres creando estereotipos que enmarcan que las mujeres pueden desenvolverse únicamente en el hogar y los hombres son los encargados de proveer el recurso económico para el sustento del hogar por lo que no se dan las mismas oportunidades a hombres o mujeres en las actividades que pueden desempeñar ambos creando privilegios ajenos al género opuesto por la simple razón de ser hombre o mujer.

Cuando existe mayor presencia de hombres y no mujeres en la institución puede iniciar a considerarse que existe desigualdad ya que se le puede dar una mayor oportunidad a los hombres de tener mejores empleos contando con un buen salario; la desigualdad de género se consolida como un obstáculo para las mujeres ya que no se les permite el desenvolvimiento profesional

dentro de la sociedad dejando de lado sus habilidades como mujeres trabajadoras, dentro de instituciones tanto públicas como privadas.

La construcción social de género marca la desigualdad con desventajas para las mujeres, puesto que los hombres los forman con la idea que ellos son los que toman las decisiones sobre las personas; el municipio de San Marcos no es la excepción sobre el problema muchas de las mujeres cuentan con salarios mínimos a los de un hombre, aun siendo profesionales son consideradas normalmente no aptas para desenvolverse en un área profesional.

4.1.3 Causas de la desigualdad de género en el ámbito laboral

El concepto de desigualdad laboral entre mujeres y hombres (o también diferencia) alude a la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado de trabajo. La discriminación laboral entre hombres y mujeres sería la parte de esa diferencia que no se puede justificar por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. La discriminación laboral indirecta (se refiere a la desigualdad laboral que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres. (E. Sallé & Molapeceres, 2009)

Quizá en algunas ocasiones a la mujer se le discrimina un poco más que al hombre a quien se le otorgan ciertos beneficios en el área laboral; esto según la opinión del el ministerio de trabajo quien define qué las causas de la desigualdad radican en la ideología actual de la sociedad en donde se establece una serie de estereotipos. Desde el hogar, se cree que la mujer no posee las características adecuadas para obtener un empleo remunerado y ejercer profesionalmente, manejan la idea que se prefieren a los hombres y no a las mujeres en puestos laborales.

Para la encargada de la Dirección Municipal de la Mujer las causas de la desigualdad de género en el área laboral radica en la asignación de cargos de dirección o coordinación, dando papel principal al hombre; por lo que en el área salarial los cargos de mayor importancia asignados generalmente al sector masculino tienden a tener una mejora a diferencia de los puestos de bajo perfil habitualmente ocupado por mujeres, instaurando falta de confianza en las habilidades y talentos de una persona por el género al que pertenece; Todo eso en conjunto puede crear un límite en el crecimiento laboral femenino.

Por lo tanto la discriminación es una de las causas de la desigualdad de género en el ámbito laboral, ya que crear diferencias entre hombres mujeres, dando un trato favorable a las personas

debido a determinadas características como el origen social y género reduciendo los espacios de desarrollo profesional.

La representante de la Procuraduría de los Derechos Humanos define que la causa más probable de la desigualdad creada en el ámbito laboral se encuentra arraigada al machismo siendo un factor determinante que no permite muchas veces que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres varias; al existir circunstancias culturales, como el patriarcado en donde se han asignado ciertos roles a cada sexo, y en donde se han dado funciones específicas hacia los hombres y mujeres, donde se está en una sociedad en la cual no se valora el trabajo de las mujeres.

El Personal de la Fiscalía de la Mujer por otro lado opina que dentro de las causas de la desigualdad de género en el ámbito laboral haciendo referencia también a la discriminación por ser mujer se suman la falta de oportunidades educativas, consecuencia generalmente del machismo y la oposición de la propia familia a que la mujer se prepare académicamente; la implementación de estereotipos sociales suele afectar con mayor intensidad al sector femenino desde una edad precoz, sin analizar las consecuencias que esto tendrá a largo plazo.

Aunque la realidad política dice que el trabajo es un derecho de las personas y una obligación social suele quebrantarse cuando las oportunidades de desarrollo profesional son limitadas, sin embargo las obligaciones son reforzadas por hechos de origen social que simplemente recaen en alejar a la mujer de los espacios laborales.

4.1.4 Repercusión de la desigualdad de género en el desarrollo profesional de las mujeres en el municipio de San Marcos

Las repercusiones derivadas de la desigualdad que pueda existir en el ámbito laboral hacia las mujeres son diversas, y resultado de cada una de las circunstancias que las ocasiona.

Según el representante del Ministerio de Trabajo el efecto de la desigualdad hacia las mujeres en el ámbito laboral representa falta de oportunidades para ejercer la profesión que se estudia o bien de desarrollarse como persona y desarrollar los talentos que posee. Desvalorizando cada logro obtenido por medio de la profesión forjada a través de los años; si bien se ha mencionado anteriormente cierto sector de la población femenina del municipio de San Marcos no recibe la escolaridad adecuada siendo una causa de exclusión en el ámbito laboral, otro sector si es efectiva en el área profesional; y es precisamente ese sector quien puede verse limitado en la asignación de

áreas de trabajo dentro de una institución. Si la distribución o la optación a un puesto de trabajo se ven cegada por estereotipos sociales, la asignación de puestos será de menor importancia para las mujeres y se recaerá en la frustración individual al no ejercer lo que ha motivado su superación propia.

De la misma forma la encargada de la Dirección Municipal de la Mujer opina que no se le brindan las oportunidades de desempeñarse y dar a conocer sus habilidades para aportar al desarrollo de la sociedad que se estigmatizan las capacidades de las mujeres por que tienen que cuidar a las familias a pesar que pueden enfrentar ambos roles el de profesionales y amas de casa. Al no existir un campo amplio para la implementación de capacidades adquiridas por las mujeres en el campo laboral se disminuyen las oportunidades al grado que las mujeres optan por laborar con sueldo menor al de un hombre, o un sueldo que no corresponde a las habilidades puestas en práctica en el área de trabajo, lo que reduce la postulación a mejores puestos de trabajo en diversas instituciones o lugares de trabajo.

Por otro lado la representante de la Procuraduría de los Derechos Humanos la repercusión en la desigualdad de género en el ámbito laboral se reduce a la menor en las oportunidades laborales trayendo consigo una descompensación económica, creando discriminación en el crecimiento profesional y económico en las mujeres; El desempleo puede afectar directamente la calidad de vida de quien lo soporta, se limitan los gastos y se reduce a la búsqueda de empleos motivada por generar desarrollo económico, si las mujeres no representan un apoyo económico en sus familias tienden a caer en depresión resultado de la frotación que genera el no obtener un beneficio económico, se debe tener presente que existen muchas mujeres que son madres solteras y único sustento del hogar, si no pueden establecerse en un lugar de trabajo remunerado de manera adecuada lo harán en cualquier otro lugar en donde no se le dé prioridad a sus conocimientos, teniendo a obtener un salario mínimo que no permita sufragar los gastos para su calidad de vida..

Para la representante de la Fiscalía de la mujer la consecuencia se desenvuelve en la inferioridad que las mujeres sienten por los hombres o bien no consideran ser capaces para desempeñar un puesto, lo que les provoca problemas de inseguridad, no permitiendo que ellas se desenvuelvan profesionalmente, además poseen sueldos precarios pocas posibilidades para acceder a puestos de empleos con mayores responsabilidades.

En conclusión, las repercusiones de la desigualdad de género hacia las mujeres en el ámbito laboral pueden manifestarse a nivel, profesional, social y personal, generando mayores problemáticas para quienes no poseen un empleo con un sueldo justo o se les niega la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, lo que da paso a un desequilibrio social y familiar.

4.1.5 Situación actual de la desigualdad de género en el ámbito laboral en el municipio de San Marcos

A pesar que la desigualdad de género ha existido siempre ha evolucionado según los ámbitos en los que las personas se desenvuelven se hace aun presente con gran permanencia pues según el Ministerio de Trabajo si existe actualmente desigualdad pero en ambos géneros, no únicamente en mujeres, pero si pueden verse más marcada la desigualdad hacia el sector femenino en el ámbito laboral.

En la actualidad persiste el privilegio hacia los hombres quienes tienden ser considerados con mejor capacidad en la realización de actividades laborales; se refleja como la mujer en la actualidad continúa con la disminución en los espacios laborales donde pueda ejercer como profesional, en casos contrarios si poseen un trabajo pero no desempeña las habilidades para las que se ha preparado profesionalmente.

En opinión a lo anterior la encargada de la Dirección Municipal de la Mujer define que la desigualdad en la actualidad es bastante marcada ya que existe preferencia al género masculino por creer que cuentan con la capacidad de enfrentarse a diversos contextos puede que en algunos trabajos se respeta los derechos y se les brinda el trato adecuado a ambos géneros pero indiferencia entre trabajadores puede repercutir en la vida personal de las mujeres.

A todo esto se suman las opiniones de la procuraduría de los derechos humanos y la representante de la Fiscalía de la mujer quienes detallan que en principio no hay fuentes de empleo en el municipio de San Marcos, lo cual no accede a que exista un desenvolvimiento profesional con afinidad en el aspecto económico, social y personal; pese a los reducidos espacios de trabajo las mujeres buscan adentrarse de algún modo en el ámbito laboral viéndose en la necesidad de aceptar empleos con desigualdades salariales y entornos ocasionalmente vulnerables.

La desconfianza en el desenvolvimiento profesional de las mujeres es latente, pero se debe tomar muy en cuenta que a pesar de las desigualdades que si se dan en el ámbito laboral que afectan

principalmente a las mujeres las mismas se encuentran ejerciéndose en cualquier área de trabajo ya que se puede estimar que alrededor de toda la población que labora dentro del municipio las mujeres integran un gran número, pese a que muchas de ellas no cuentan con seguro de vida o el salario mínimo en empresas privadas y ejercen su actividad laboral no importando los malos tratos que puedan sufrir derivado a la inestabilidad económica por la que pasan muchas de las mujeres y sus familias.

Los salarios mínimos como pago salarial para las mujeres es un claro ejemplo en la actualidad de la desigualdad a la que se enfrentan, los puestos más bajos en la estructura laboral son para las mujeres y los puestos altos los obtienen los hombres. Pues la situación actual refleja que en el municipio no todas las mujeres tienen la oportunidad de aspirar a un puesto mejor que al de un hombre. El resultado puede ser desfavorable ya que pese a que existen políticas que benefician la participación de la mujer no se efectúan en su totalidad y existen mujeres que viven situaciones precarias.

En la actualidad no se le considera a la mujer como el género más débil ya que gracias a la existencia de campañas que dan voz y voto siguen siendo integradas pero eso no quiere decir que el trato sea igual que al de los hombres, la mujer sigue siendo discriminada en el ámbito laboral, especialmente en el sector privado y áreas comerciales, porque se les condicionan a que no pueden trabajar por estar en estado de gestación por ejemplo.

4.2 Práctica de la desigualdad de género en el ámbito laboral en el municipio de San Marcos

La desigualdad de género persiste en el ámbito laboral, a pesar de los compromisos internacionales y nacionales que existen en la actualidad, vemos que la desigualdad se sigue ejerciendo en el municipio donde perjudica a las mujeres no dándoles los espacios que ellas merecen en la sociedad o con desigualdades salariales, sin beneficios sociales. Esta es una problemática que viene desde años atrás y que difícilmente se puede erradicar.

Las desigualdades de género en el ámbito laboral son consecuencia directa de las perspectivas tradicionales sobre el lugar y el papel que deben ocupar las mujeres en la sociedad, basadas en prejuicios y discriminaciones dentro de las instituciones donde el mando es solamente de los hombres dejando a las mujeres por un lado.

4.2.1 Vulnerabilidad de hombres y mujeres ante la desigualdad en el ámbito laboral

Tanto hombres como mujeres son vulnerables a sufrir desigualdad de género en el ámbito laboral en el municipio de San Marcos, y es precisamente por el nivel académico o lugar de origen las circunstancias principales de este problema. Aun así las mujeres suelen ser las más afectadas.

Para el personal del Ministerio de Trabajo las mujeres son el sector social más vulnerable a sufrir desigualdad al optar un empleo o al ejercer el mismo. Específicamente las mujeres indígenas son tratadas con diferencias marcadas que dan paso a la discriminación, es visible que en el municipio de San Marcos las mujeres indígenas no poseen una participación muy activa en el ámbito laboral refiriéndose al área empresarial y administrativo si lo hacen tienden a olvidar su cultura y se les es prohibido usar su traje típico correspondiente, pues por lo general son contratadas como empleadas domésticas y aunque aquí si se les permita usar su traje de identidad el salario tiende a ser bajo.

Mientras tanto la encargada Dirección Municipal de la Mujer opina al respecto que es el género femenino el más vulnerable debido al patriarcado social al que se enfrentan las mujeres y la falta de oportunidades por menospreciar las capacidades intelectuales y la habilidad para enfrentar retos. Pues de cierta forma aunque ambos géneros tienen desigualdad en el ámbito laboral, siempre se ha inclinado con mayor fuerza hacia el género femenino.

Según la Procuraduría de los Derechos Humanos son pocas las mujeres que tienen cargos o mandos altos dentro de instituciones en el municipio, en muchas ocasiones no tienen el nivel educativo suficiente ya que desde la familia se ha inculcado que las mujeres son solamente para estar en la casa atendiendo a sus hijos como a su esposo. Por lo que las mujeres no tienen la oportunidad de ejercer ni crecer como profesional en la sociedad, por el simple hecho de ser mujeres. El género femenino aun es discriminado en la sociedad, por el simple hecho de ser mujer y tener la idea de que no puede realizar las mismas actividades laborales que un hombre, y si tiene un puesto dentro de una institución no tiene el mismo salario que el hombre, se le paga muy poco.

Por otro lado la representante de la Defensoría de la Mujer define que la vulnerabilidad de las mujeres y hombres se da por igual pero con enmarcaciones distintas, ya que los géneros son discriminados en el ámbito laboral, sabiendo que tienen conocimiento y capacidad de tener un puesto dentro de las instituciones, la diferencia suele ser la desinformación por la cultura que se da en los hogares y en la sociedad en donde se crean bases de desinformación y muchas veces las

mujeres aún desconocen de sus derechos, y si los conocen no saben cómo ponerlos en práctica, y pueden aprovecharse de ellas y no darles los puestos que deberían, o al no tener el salario que debería de ser igual al de los hombres dentro de las instituciones, las mujeres siempre han sido más vulnerables ya que tampoco se les da el nivel académico que se les tendría que dar en la actualidad, aún existe el tema de que las mujeres son para estar en la casa cocinando, cuidando a sus hijos y sirviéndoles a los esposos y que no son para estar trabajando en alguna institución o teniendo su propio desarrollo dentro de la sociedad..

En las últimas décadas, se han logrado importantes progresos en la defensa de los derechos de las mujeres, y aún siguen siendo vulnerados o simplemente no se cumplen en la sociedad. Muchas de las injusticias descritas en los puntos anteriores afectan mucho más a las mujeres que a los hombres, por ejemplo, en cuestiones de acceso a un trabajo digno o aun puesto o cargo alto, o inclusión en la política.

Las más vulnerables en el ámbito laboral siempre han sido las mujeres, pero es por la cultura y el patriarcado que aún se tiene en el municipio como en la sociedad, es algo de nunca acabar porque las personas se lo van transmitiendo a las otras es una cadena que viene de años atrás, donde el género masculino es el que tiene más poder en la sociedad, dejando a las mujeres como el género discriminado ante la sociedad, donde solo los hombres son capaces de realizar las cosas u ocupaciones que se le dan en las diferentes instituciones que existen en el municipio, no dejando que las mujeres tengan participación a los puestos que están en las instituciones, por el simple hecho de que aún existe el patriarcado donde las mujeres no pueden trabajar o desenvolverse como profesionales.

4.2.2 Tipos de discriminación laboral

La desigualdad laboral en la actualidad da paso a la discriminación manifestada en diversos ambientes dentro de los cuales están: el acoso sexual son casos en el que existe un ambiente hostil u ofensivo debido a que un individuo es sexualmente intimidado o acosado por parte de otros empleados o empleador; discriminación por raza o color, discriminación por sexo, discriminación por embarazo, discriminación por edad, discriminación por discapacidad.

Las instituciones entrevistadas concuerdan en que las desigualdades en el ámbito laboral son diversas y que las mujeres pueden ser las más susceptibles a sufrirlas, suelen ser discriminadas por el simple hecho de ser mujer, raza, cultura y ordenación sexual.

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (Castro Castro, 2001, pág. 143)

Por otro lado, la discriminación a la que se encuentran expuestas puede afectar de manera física o psicológica a la persona. La educación juega un papel fundamental en la búsqueda de un trabajo quienes no cuentan con un nivel académico óptimo difícilmente puede llegar a un cargo profesional y quienes si pueden son rechazadas por prejuicios sociales. Al ser menores de edad las mujeres reducen aún más el campo de desarrollo profesional, obteniendo un ambiente explotador para laborar; generalmente las mujeres de diferentes aldeas del municipio buscan laborar en la cabecera departamental y lo hacen como empleadas del hogar, pueden estar expuestas a un pago mínimo y abusos por la persona que contrata o compañeros de trabajo.

La discriminación en el ámbito laboral puede darse desde el inicio en la búsqueda de un trabajo, durante el mismo y posterior a él, así lo afirma el autor quien define que:

En la etapa pre-ocupacional, que es la posterior a la oferta de empleo y previa a la celebración del contrato de trabajo, se plantea la situación de los requisitos y el acceso al empleo fuente de diversos problemas referidos a discriminación. En esta etapa, se puede producir una de las formas más intensas y debatidas de discriminación, a través de los denominados test pre-ocupacionales como, por ejemplo, el test de embarazo que se les exige a algunas mujeres para acceder a un empleo. En la etapa ocupacional, que va desde la celebración del contrato de trabajo hasta su extinción por cualquier causa, los problemas giran en torno a las facultades que el empleador tiene para enfrentar ciertas situaciones y, en especial, establecer cómo el ejercicio de los poderes del empleador puede, en determinadas circunstancias, derivar en conductas discriminatorias. Finalmente, en la etapa post-ocupacional, constituida por el momento de la extinción de la relación laboral, la discriminación genera diversas interrogantes acerca de bajo qué condiciones el despido puede ser considerado injustificado por discriminatorio. (Castro Castro, 2001, pág. 146)

4.2.3 Promoción de la equidad de género en diversas instituciones en el municipio de San Marcos

Debe iniciarse por comprender a la equidad de género como la integridad en un trato igualitario hacia las mujeres y hombres de acuerdo a sus necesidades respectivas, y que se considere equivalente a los derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.

La equidad de género como noción comprensiva, involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia, así como la complementariedad de la justicia social con la justicia cultural. Es decir, la justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, aspectos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres y mujeres. Esto, en el marco de una concepción ampliada de la equidad, ligada a la consideración de todo tipo de desigualdades y diferencias, no sólo a las diferencias de género, sino incorporando las diferencias de clase, etnia, 'raza', generación, sexualidad, región, ubicación en el orden mundial, etc. La equidad de género, al igual que la equidad concebida de manera general, busca eliminar por un lado la desigualdad social y por otro el irrespeto de la diferencia" (Castro Castro, 2001, pág. 146)

La equidad de género actualmente es promovida en diversas instituciones, a pesar de lo que se ha venido definiendo anteriormente dejando claro que la desigualdad está presente en el ámbito laboral se enfoca en las mujeres, existen algunas instituciones que dentro de sus normas de trabajo incluyen la equidad y la ponen en práctica a través de reglamentos que permitan un mejor desenvolvimiento de sus trabajadores.

El personal del Ministerio de Trabajo indica que la institución cuenta con una política de igualdad de género a nivel nacional y que algunos cargos de dirección los tienen las mujeres porque son mejores administradoras.

La encargada de la Dirección Municipal de la Mujer indica que está integrada tanto por hombres como por mujeres, aunque en su mayoría lo son mujeres que trabajan actividades con miembros de las diversas oficinas dentro de la municipalidad, hombres y mujeres que en conjunto ejecutan actividades con grupos de mujeres formados en las aldeas del municipio de San Marcos.

Por otro lado la representante de la Procuraduría de los Derechos Humanos define que en las convocatorias para nuevos puestos dentro de institución se les da la misma oportunidad a mujeres como hombres, sin distinción de etnia, edad, género. Siempre dando el espacio respectivo a profesionales que puedan desempeñar las actividades requeridas en el lugar de trabajo.

Finalmente la representante de la Defensoría de la Mujer indica que se promueve la equidad de género a través del empoderamiento de las mujeres incentivándolas a sentirse capaces de contribuir al desarrollo social Dando los mismos tratos a hombres y mujeres que laboran con la institución, y

dando platicas a las nuevas generaciones para que sepan que todos tienen los mismos derechos sin importar si es hombre o mujer.

Actualmente las oportunidades hacia las mujeres para que puedan demostrar talento y conocimientos se está abriendo, se promueve la equidad de género dando oportunidades a hombres y mujeres, lamentablemente suele suceder solo en ocasiones en ciertos lugares de trabajo no en todos del municipio.

Algunas ONG tienen una política de igualdad de género a nivel de país e internacional. Lo que crea espacios de relaciones internacionales entre hombres y mujeres, es un aspecto importante al momento de la construcción de redes sociales que involucran las necesidades de la población objetivo sin distinciones sociales.

Las mujeres son capaces de empoderarse a espacios laborales en el municipio siempre y cuando tengan conocimiento de sus derechos como trabajadoras. Por estos motivos, la igualdad de género es el Objetivo número cinco de Desarrollo Sostenible. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) destaca que ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo en el municipio.

La equidad de género busca tener un mejor desarrollo dentro de la sociedad tanto para hombres como para mujeres sin tener discriminación a ninguno de los géneros antes mencionados, donde se pueda ir cambiando la cultura del patriarcado y que se tengan las mismas oportunidades en el ámbito laboral. Al tener equidad de género se tendrá un mejor desarrollo para las personas, teniendo una mejor sociedad y comunicación dentro de las mismas.

4.2.4 Rol de los Trabajadores Sociales en la no discriminación en el lugar de trabajo

Un trabajador social es conocido también como un agente de cambio el cual se encuentra enfocado a crear un cambio social a través de estrategias óptimas para el alcance de sus objetivos. Generalmente un trabajador social promueve la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, así como la aceptación y reconocimiento.

Se intenta incluir a hombres y mujeres en las actividades en conjunto y que estos se hagan en equipo es fundamental ya que de los empleados depende hacer un agradable ambiente laboral sin excluir o discriminar por género.

Son quienes pueden tomar una iniciativa de campaña a la no discriminación laboral, si trabajan con armonía y no con perjuicios pueden promover la no discriminación

Para impulsar la equidad de género en el ámbito laboral los entrevistados dijeron que un trabajador social promueve la no discriminación otorgando autoridad y mayor participación al género femenino en la toma de decisiones y la generación de ideas así también capacitando sobre la equidad de género y la importancia dentro de las instituciones de tener igualdad entre ambos géneros en los diferentes puestos que se den en las Organizaciones y Gubernamentales no Gubernamentales, a través de un plan de igualdad en donde se pueda alcanzar la equidad y trato de oportunidades para hombres y mujeres y poder eliminar la discriminación para el género femenino. Incorporar en el ámbito laboral la equidad de género. Como la igualdad de oportunidades.

Haciendo valer los derechos y cambiando la mentalidad machista en la que se vive en la sociedad, en el municipio aún existe el machismo el cual es una de las causas de la desigualdad de género, que tiene como efecto que las mujeres no puedan trabajar ni ejercer como profesionales que son, aunque las mujeres tengan el nivel académico que requieren las instituciones muchas veces los hombres no les dan la oportunidad de poder laborar en una institución dentro de la sociedad.

Educando a las mujeres que se puede participar en cada espacio u que son capaces de realizar cualquier trabajo ya que poseen aptitudes y capacidad para desarrollar trabajos con responsabilidad.

Por medio de la sensibilización a la población que ambos géneros tienen los mismo derechos y obligaciones, para poder trabajar en los diferentes puestos que existen dentro de las instituciones. Compartiendo charlas de valores ante la población, como en nuestra familia ya que de ahí se empieza la educación y se asignan las responsabilidades tanto hombres como mujeres.

Impulsando charlas o platicas motivacionales para poder informar a ambos géneros de las capacidades con los que cada uno cuenta y hacer valer por igual los derechos y obligaciones de ambos géneros. Promocionando que las mujeres tengan un nivel académico adecuado donde puedan sobresalir ante la sociedad como profesionales. Por medio de convocatorias teniendo una participación igualitariamente hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades dentro del ámbito laboral.

4.3 Las mujeres y la desigualdad de género en el ámbito laboral

La desigualdad de género en el ámbito laboral es considerada discriminación dirigida al trato de las personas en especial hacia las mujeres quienes enfrentan el reto de obtener un pago salarial menor al de los hombres, no desempeñar en el puesto para el que se han ´preparado y diferencias dentro de las instituciones en la que labora por diversas circunstancias personales.

4.3.1 Desigualdad de género hacia las mujeres en al ámbito laboral

En los ámbitos económico, profesional y laboral tradicionalmente se han venido otorgando funciones y papeles distintos a los hombres y a las mujeres. Las teorías, los enfoques y los argumentos utilizados en la valoración del desarrollo económico se centran básicamente en indicadores que analizan la producción de bienes y servicios para el consumo, pero ignoran el trabajo de carácter reproductivo no remunerado, que ejercen las mujeres en sus familias y comunidades. Este hecho se refleja incluso en los conceptos más amplios de desarrollo que incluyen “el logro de la autoestima, de la dignidad, de la integralidad de todos los sectores y no sólo el crecimiento del PNB.

La desvalorización de los derechos de la mujer en la sociedad no permite crear espacios óptimos de participación, o no al menos en los que se sientan cómodas en el desarrollo de sus actividades profesionales fuera del hogar.

Por lo que la consecuencia es que “las funciones de crianza y cuidado de los hijos y la atención de personas mayores enfermas o disminuidas no son valoradas y registradas adecuadamente, y no son tomadas en consideración a la hora de adoptar políticas para lograr un desarrollo justo”. (de la Cruz, 1992)

Según el autor, el hecho de no tener en cuenta el trabajo no remunerado que realizan las mujeres origina que “las nociones convencionales acerca del modo en que funcionan las economías ofrecen directrices limitadas para políticas que promuevan la potenciación de las mujeres y los modos de combinar la justicia de género con la justicia económica”. Contemplando la economía desde una perspectiva de género se llega a un análisis distinto de la reestructuración económica: (Elson, 2000)

El personal del Ministerio de Trabajo define que los factores de la desigualdad en el ámbito laboral es la discriminación, sufren las mujeres, ya que no todas las mujeres tienen las mismas

oportunidades que los hombres, es así como se da inicio a la problemática ante la sociedad ya que generalmente, no se les da espacios ante la toma de decisiones como en lo político.

Por otro lado la encargada de la Dirección Municipal de la Mujer las mujeres no tienen un puesto ni oportunidades de tener un cargo dentro de las instituciones que existen dentro del municipio, es ahí donde la mujer se ve afectada económicamente como físicamente ante la sociedad, ya que no se le dan sus derechos como mujeres. La corrupción es un factor que está presente en las instituciones ya que se les da oportunidad solo a los hombres, en la sociedad existe más participación de hombres que de mujeres, por motivo que tienen a las mujeres como incapaces de realizar las actividades que los hombres hacen.

Mientras tanto la representante de la Procuraduría de los Derechos Humanos opina que la desigualdad laboral en el municipio es una realidad que resulta difícil erradicar. Las consecuencias de esta discriminación ocurren porque las mujeres sufren una contratación precaria, la desigualdad en las prestaciones por desempleo, para acceder a puestos de responsabilidad dentro de las empresas, y una mayor tasa de paro femenino.

Resulta, desafortunadamente, demasiado habitual, el considerar que la razón de ser de una situación de desigualdad está en algún tipo de carencia de las propias mujeres que padecen esa discriminación. Por ejemplo, ante la escasa presencia de mujeres en puestos de decisión o representación, se argumenta a su falta de formación y preparación como causa de su ausencia en determinadas áreas profesionales o puestos ocupados tradicionalmente por varones.

Los distintos elementos que producen y explican las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres a la hora de acceder, permanecer, promocionar y disfrutar de las mismas condiciones en el mercado laboral

Para la encargada de la Fiscalía de la Mujer las desigualdades actuales entre hombres y mujeres son el resultado de políticas, prácticas y creencias injustas que se dan en la sociedad y que siempre la más vulnerable a esta problemática es el género femenino. Se necesitan políticas que promuevan la justicia de género. No sólo para el beneficio de las mujeres, sino de toda la sociedad donde haya igualdad de género en el ámbito laboral donde se tenga participación de un cincuenta de ambos géneros en instituciones.

La sociedad se ve afectada ante esta problemática ya que las mujeres pierden las oportunidades de tener un nivel académico como a optar a un trabajo digno donde ellas puedan tener y ganar sus recursos económicos para mantener a una familia. La información que se obtuvo de la problemática, permite dimensionar la magnitud de las desigualdades que existen en los diferentes ámbitos de la vida social como la política, economía, educación y derechos.

4.3.2 Manifestación de la desigualdad de género entre hombres mujeres en el ámbito laboral

La desigualdad puede manifestarse de diferentes maneras pero siempre con el mismo rechazo y poca aceptación hacia cualquier necesidad económica de quien la sufre. Por lo general la persona que sufre discriminación es rechazada por algún cargo que logran obtener por sus propios méritos.

Durante siglos, las mujeres continúan siendo víctimas de una serie de prejuicios que les impiden acceder a los mismos salarios, prestaciones y seguridad laboral que los hombres, en una construcción de la sociedad mexicana donde las mujeres tienen el doble de participación en acciones sociales respecto a los hombres. (Horbath & Gracia, 2014)

Según un grupo de mujeres trabajadoras de la Defensoría de la Mujer Indígena los factores que también afectan a la sociedad por la desigualdad de género en el ámbito laboral son: la asignación de tareas basada en el sexo de los trabajadores, la división sexual del trabajo que existe, el mayor valor otorgado al trabajo realizado por los hombres en relación al que realizan las mujeres devaluación de la mujer y de su trabajo que desencadena un diferencial de salarios y la construcción del género en el trabajo por parte de empresarios y trabajadores. Donde les ponen una diferencia a las mujeres en el salario, los factores indican que siempre la mujer es la más vulnerable a esta problemática teniendo marginada a la mujer.

Los indicadores económicos convencionales pueden indicar que se está progresando, si más y más mujeres se incorporan al trabajo remunerado, y si las reformas económicas (incluyendo la liberalización y la privatización) producen aumentos en la eficacia económica. Pero pueden oscurecer una transferencia de los costos reales (en el tiempo y en el esfuerzo de las personas) desde el sector público, donde dichos costos se monetizan y aparecen en la cuentas del gobierno, hasta las familias (el “sector doméstico”) donde tales costos no se monetizan y por lo tanto no son visibles. El análisis económico con conciencia de género sugiere la necesidad de una

definición más completa de la ‘eficacia’, que dirija la atención más allá de los costos financieros. (OXFAM INTERMÓN, 2018)

Las desigualdades se manifiestan en el empleo, conciliación, hogar, poder, creando consecuencias severas en la vida individual, familiar y social de la persona

4.3.3 Consecuencias de la desigualdad de género en el ámbito laboral en la sociedad

Actualmente la desigualdad laboral puede abrir una brecha entre las relaciones sociales que se da entre hombres y mujeres al no efectuar los derechos de la persona y discriminarlas por diversos factores se limita el espacio para ejercer profesionalmente.

La desigualdad laboral en el mundo y en nuestro país es una realidad que nos está costando erradicar. Las consecuencias de esta discriminación pasan porque las mujeres sufran una contratación precaria, la desigualdad en las prestaciones por desempleo, desigualdad para acceder a puestos de responsabilidad dentro de las empresas y una mayor tasa de paro femenino. (OXFAM INTERMÓN, 2018)

Según la representante de la Defensoría de la mujer Indígena las consecuencias se dan por la gran desigualdad que existe en un ámbito laboral, solo se contrata hombres y se le niega un empleo a una mujer y no tiene la oportunidad de poder explotar sus habilidades y es por eso que hay muchas mujeres reduciendo las posibilidades en el mejoramiento en la calidad de vida de su familia.

4.3.4 Efectos de la desigualdad de género en el desarrollo profesional de las mujeres

Como se ha venido definiendo las consecuencias de la desigualdad de género en el ámbito laboral puede afectar a nivel social y personal en el desarrollo profesional de quien la sufre; los efectos son negativos. Si son precisamente las mujeres quienes se ven limitadas a encontrar un empleo o efectuarlo de la mejor manera posible por discriminaciones, se verá limitada y no desarrollara las habilidades para las que se ha preparado profesionalmente, el sueldo que obtenga será menor al que debería según su profesión, no se le tomara en cuenta para decisiones importantes dentro del lugar de trabajo.

En el mercado de trabajo existen una gran diversidad de puestos a emplear tanto para el hombre como para la mujer; pero hay que señalar que si bien el trabajo esta ofertado para ambos sexos, la forma de acceder a dichos trabajos y su remuneración no es la misma para ambos géneros. Hoy en día gran parte de la población femenina sufre discriminación a la hora de

acceder a un puesto en el mercado laboral, con las consecuencias y efectos negativos correspondientes. Los resultados de dichas consecuencias los podemos obtener a partir de factores de desigualdad relacionados con las distintas situaciones discriminatorias que se suceden cotidianamente entre hombres y mujeres que comparten o no una actividad laboral. Las consecuencias resultantes son: mayor desempleo femenino, la tasa de actividad laboral, – desigualdad en las condiciones laborales, la discriminación salarial, la segregación ocupacional, desigualdad tecnológica, Feminización de la pobreza. (Jiménez Vargas, 2018, págs. 7-10)

Si existe desigualdad los espacios de participación serán reducidos perjudicando el crecimiento económico para el sector femenino de la población.

4.4 Participación de la mujer en el ámbito laboral

4.4.1 Espacios de participación para la mujer

Para promover la equidad de género diferentes instituciones del municipio dijeron que utilizan estrategias como lo son:

Involucrar ambos géneros en tareas igualitarias con los mismos derechos y obligaciones dentro de las instituciones que hay en el municipio es así como se impulsa la equidad de género en el ámbito laboral. Cuando se dan capacitaciones laborales motivan al personal sobre la equidad de género, donde son parte elemental ambos géneros, donde se les da a conocer que ambos son importantes dentro de las instituciones y que son capaces de realizar las mismas actividades como también que tienen las mismas oportunidades.

Por medio de charlas se reúnen a grupos de mujeres para que ellas repliquen en la sociedad tanto para hombres como para mujeres. Concientizando a las personas que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades dentro del ámbito laboral.

Como también capacitando a las mujeres sobre sus derechos y el cambio que pueden hacer en la educación de sus hijos. Promocionando los derechos humanos de que tienen ambos género a través de charlas foros etc. Impulsar a través de la política nacional de empleo digno así es como podemos ir disminuyendo la desigualdad en el ámbito laboral que existe en el municipio.

Promoviendo por igual a hombres y mujeres dentro del ámbito laboral sin discriminación alguna, se puede hacer el cambio en la sociedad, se puede tener las mismas oportunidades en las instituciones, las mujeres son capaces de realizar las mismas actividades que los hombres, como

de cumplir sus objetivos el poder tener un cargo alto en las empresas privadas y públicas que hay en el municipio, dando a conocer las potencialidades que tienen como mujeres y que no solo son amas de casas como las tiene la sociedad.

Suscitar la transformación de normas y valores institucionales de las empresas, organismos públicos y las ONG, para que reflejen los patrones de vida tanto de las mujeres como de los hombres, y apoyen no sólo la opción individual sino también la justicia económica, teniendo una equidad de género en el ámbito laboral, donde ambos géneros puedan tener las mismas oportunidades en las instituciones antes mencionadas.

Al tener una equidad de género en el ámbito laboral las personas del municipio tendrán una mejor calidad de vida, ante todo las mujeres ya que son el género más vulnerable ante la problemática de la desigualdad, como se ha venido mencionando son las que menos oportunidades tiene en el ámbito laboral.

4.4.2 Disminución de la desigualdad de género en el ámbito laboral

El acceso de las mujeres a actividades remuneradas y la reducción de las brechas de género existentes dentro del mercado laboral son crucial para el crecimiento, la igualdad y la disminución de la pobreza en la región, indican la CEPAL y la OIT en un nuevo estudio dado a conocer hoy.

La región ha avanzado en muchos de los factores que inciden positivamente en la decisión de participar en el mercado laboral, como por ejemplo la igualdad en el acceso a la educación, disminución de la tasa de fecundidad, mayores niveles de ingreso promedio y de acceso a tecnologías que reducen el tiempo necesario para realizar actividades domésticas y mejoran los servicios de salud reproductiva. También se han logrado avances en términos de derechos políticos y normas sociales. Sin embargo, aún se observan retrasos en algunas áreas que podrían limitar el crecimiento de la participación laboral; entre ellos se pueden mencionar las brechas de género en cuanto a rendimientos esperados de la educación y aspectos culturales que favorecen el rol reproductivo y de cuidado de las mujeres. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019)

Para la representante de la Defensoría de la Mujer Indígena la disminución de la desigualdad laboral radica en el poder de la comunicación desarrollando igualdad en las instituciones; La creación de alternativas como el involucramiento de las mujeres en la toma de decisiones crea

espacios adecuados de relación, así mismo permitir que la mujer obtenga cargos en los cuales pueda desenvolverse al igual que un hombre aumentara el número de mujeres activas laboralmente, sin dejar de lado la remuneración adecuada al trabajo desarrollado y las condiciones óptimas para realizarlas. Cada actividad laboral debe acompañarse de respeto y comprensión, con los estándares adecuados en cada lugar de trabajo asegurándole a sus empleados tanto hombres como mujeres que contaran con prelación adecuada de ley.

4.4.3 Espacios de empoderamiento de la mujer para disminuir la desigualdad de género

Los espacios de participación y empoderamiento son espacios grupales diseñados para el acompañamiento social y como herramienta de inclusión social. El grupo es un elemento transformador y comunitario que empodera y socializa; “alcanzar igualdad de género implica un cambio cultural de comportamientos que aun como sociedad tenemos aún muy instaurados normalizadas algunas conductas” (Andre Muñoz, 15 de marzo 2021)

Para la representante de la Defensoría de la Mujer Indígena existen espacios en la actualidad para las mujeres pero son muy pocos, como también son pocas las mujeres con nivel académica para ocupar esos espacios en el municipio. Son instituciones de gobierno, ONGS y privadas, aparato estatal no hay oportunidad donde tampoco existe el poder, no se han aprovechado esos espacios con el perfil académico. Se ve como las mujeres a pesar de tener espacios institucionales, no se les da por el simple hecho de no tener el nivel académico que un hombre tiene.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye un proceso lento y progresivo que se ha producido a lo largo de los años, lo que ha generado modificaciones importantes en la propia realidad económica del mundo. A la hora de abordar y definir de manera específica qué condiciones han regido su incorporación y cómo se ha producido, supone un reto poder aislar y definir las particularidades del mercado laboral con una visión de género.

Los espacios de empoderamiento se inician a dar desde el nivel comunitario, al estar las mujeres inmersas en la autoridad comunal como COCODES pueden tomarse en cuenta las opiniones de las mismas motivando su participación en la toma de decisiones que benefician a su sector.

Los nuevos movimientos sociales también juegan un papel importante en la búsqueda del cumplimiento de los derechos de las mujeres, buscan reivindicar las acciones sociales que limitan

la participación de la mujer en diversos cambios, y preservar la armonía social a través de la disminución de abusos en el ámbito emocional, sexual, físico, psicológico y económico.

Existen algunos otros espacios en donde la mujer puede empoderarse para hacer valer su intervención dentro de estos se encuentran: los grupos de mujeres organizados a nivel municipal, comunitarios. Asociaciones de mujeres para apoyar el emprendimiento, de apoyo Psicosocial, de Micro y mediana empresa. De créditos comunales. Los espacios de emprendimiento se dan en todos lados siempre y cuando ayuden a las mujeres a fortalecer su liderazgo.

Las Organizaciones Sociales pueden ser espacios para el empoderamiento de la mujer, las Organizaciones gubernamentales tales como: municipalidades pueden ser útiles para disminuir la desigualdad de género, Organizaciones políticas o partidos políticos donde la mujer pueda ser candidata a cargos públicos.

4.4.4 Instituciones que impulsan los derechos de la mujer en el municipio de San Marcos

El municipio de San Marcos cuenta con diferentes instituciones que impulsa los derechos de la mujer, algunas a través de actividades integradoras, otras bajo lineamientos institucionales que hagan valer el actuar de la mujer en la sociedad y el respeto hacia la misma.

Siendo estas instituciones:

- a. La Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI)
- b. Oficina Nacional de la Mujer
- c. Procuraduría de los Derechos Humanos
- d. Ministerio de Trabajo
- e. Instituto de Femicidio
- f. Movimiento de Trabajadores Campesinos (MTC)
- g. Dirección Municipal de la Mujer
- h. Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos (COPREDEH)
- i. SEPREM, Ministerio Público
- j. Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP)
- k. Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y;
- l. ONG'S que trabajan el componente de Género.

En la actualidad son muy pocos los espacios que se le dan a las mujeres en el ámbito laboral, como también son muy pocas las que ocupan cargos importantes en las instituciones gubernamentales y privadas. Pero cada una de las instituciones mencionadas anteriormente busca involucrar a la mujer en el ámbito laboral y social para crear una sociedad solida con igualdad de género sin distinción en la naturaleza humana.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 Datos Generales

5.1.1 Nombre de la Propuesta.

CAMPAÑA DE SENSIBILIZACION SOBRE LAS CONSECUENCIAS DE LA DESIGUALDAD HACIA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

“Trabajo con igualdad para ti y para todos y todas en el municipio de San Marcos”.

5.1.2 Beneficiarios

a. Directos.

- Mujeres que laboran en diversos ámbitos en el municipio de San Marcos

b. Beneficiarios indirectos.

- Hombres trabajadores en diferentes lugares en el municipio de San Marcos.
- Familias de mujeres víctimas de desigualdad de género en el municipio de San Marcos.
- Instituciones públicas y privadas del municipio de San Marcos.

5.1.3 Ubicación.

Municipio de San Marcos, departamento de San Marcos.

5.1.4 Instituciones Encargadas de la ejecución.

- a. Dirección Municipal de la Mujer del municipio de San Marcos
- b. Ministerio de Trabajo

5.1.5 Duración

6 meses, a partir de la aprobación.

5.2 Justificación

Actualmente la desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el ámbito laboral se encuentra incentivado por el privilegio en oportunidades de desarrollo a un solo sector siendo generalmente los hombres; las condiciones dentro de instituciones públicas y privadas crean un manejo inadecuado de responsabilidades laborales perjudicando a quienes reciben un salario menor a las actividades que desarrolla.

Es importante que exista igualdad de género en el ámbito laboral, ya que orienta el desarrollo profesional de las mujeres quienes pueden optar a un trabajo en donde se le dé el espacio necesario para desenvolver todo tipo de conocimiento que de paso a superación tanto profesional como personal.

Este problema de marginar al sector femenino crea efectos negativos sobre el desarrollo en la sociedad ya que poseen posibilidades menores de optar a un empleo bien remunerado preceptuando un círculo de tener condiciones de vida inadecuadas, reflejado en las necesidades básicas de las familias de mujeres desempleadas o con un sueldo menores al que deberían devengar. Se debe tomar en cuenta que muchas de las mujeres que sufren desigualdad son el único sustento para sus familias ya sea porque son madres solteras o por diversas circunstancias que de alguna forma se encuentran obligadas a trabajar.

Este panorama es muy común en muchas comunidades del municipio de San Marcos, en donde se ha podido comprobar la existencia de este fenómeno. Al no existir desarrollo profesional de las mujeres que laboran se compromete no solo el futuro de las mujeres si no de las familias de cada una de ellas pues sin acciones que beneficien a las mujeres a devengar un sueldo adecuado a las actividades que realiza y que sean integradas a todo tipo de ellas sin importar su género se tendrá una sociedad con mejor desarrollo; por lo que nace la importancia de crear un campaña de índole informativo.

Las instituciones públicas como municipalidades facilitaran la importancia de integrar tanto a hombres como a mujeres en diversos ámbitos laborales, en ese sentido toda institución pública constituye un medio de comunicación a través de la sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género. Por lo que la intervención del trabajador social es primordial en este tipo de fenómenos sociales, no obstante se necesita la participación tanto

de hombres y mujeres para enfrentar la problemática y se motive la equidad dentro de la sociedad.

La estrategia de sensibilizar a la población por medio de una campaña donde se aborde las consecuencias negativas que trae la desigualdad en el ámbito laboral será realizada con el fin de reducir los cambios negativos para las mujeres, ya que **“Trabajo con igualdad para ti y para todos y todas, en el municipio de San Marcos”**. Se encuentra enfocada a que la sociedad preste atención al problema, a través de la promoción de dicha campaña con lenguaje adaptado a las diversas comunidades con implementación de imágenes que contengan los promocionales atractivos y vistosos con mensajes significativos de trabajar con inclusión.

5.3 Objetivos

a. Objetivo General.

- Desarrollar una campaña de sensibilización sobre las consecuencias de la desigualdad de género en el ámbito laboral.

b. Objetivos Específicos.

- Promocionar la importancia de la igualdad de género en el municipio a través de técnicas visuales.
- Sensibilizar hombres y mujeres sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Motivar por medio de talleres a las mujeres y culminen con su formación académica hasta un nivel profesional si lo poseen, postularse a un cargo no menor a sus capacidades.

5.4 Fundamento Teórico

5.4.1 Vinculación de la sociedad en procesos de igualdad

La violencia hacia el ser humano ha sido y es sin lugar a dudas un fenómeno de ocurrencia mundial, en el que la mujer es el grupo más vulnerable, afectando su bienestar, seguridad, posibilidades de educación y de desarrollo personal. Actualmente, existe consenso en asumir al ‘género’ como una construcción histórica y social que entraña un conjunto de creencias, normas y atribuciones basadas en la diferencia sexual, las mismas que reglamentan la

convivencia humana. Esta construcción cultural Y simbólica, evoluciona en el tiempo. Lo simbólico es la institución (desde las estructuras de poder) de códigos culturales que moldean las percepciones y el comportamiento individual y social, dando significado a la diferencia sexual.

El género expresa pautas de prácticas sociales ‘aceptables’ en un determinado grupo social que, hoy por hoy, son portadoras de desigualdad y discriminación hacia las mujeres y las personas de diversas identidades sexo-genéricas. Al ser construido socialmente, es también susceptible de ser transformado. De construirlo es un proceso que entraña implicaciones políticas (poder, institucionalidad), estructurales (relaciones económicas) e ideológico- culturales (representaciones). Solo mediante su deconstrucción en cuanto fundamento de discriminación, opresión y violencia en función del género es posible acercarse a la igualdad y al respeto a las personas. En ello, el factor decisivo es la actuación desde la sociedad civil, la academia y el Estado (Herdoiza, 2015)

En conclusión, se puede afirmar que la participación de la sociedad no es más que un proceso mediante el cual es posible favorecer y aumentar la moral, la autoestima, las buenas relaciones, la satisfacción entre los participantes y la cohesión social, lo que favorecería al trabajo grupal y a la convivencia con igualdad de género

5.4.2 Igualdad de oportunidades en procesos de desarrollo profesional

La igualdad de oportunidades es un principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tiene las mismas posibilidades de acceder a unos mínimos niveles de bienestar social y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Para ello, se establecen mecanismos que prohíben la discriminación por motivos de raza, sexo, etnia, edad, religión o identidad sexual.

Existen algunas formas de promover la igualdad dentro del lugar de trabajo

- a. Usar la perspectiva de género para reclutar personal.
- b. Fomentar una cultura inclusiva.
- c. Impulsar equipos de trabajo igualitarios.
- d. Celebrar públicamente sus logros.
- e. Escucharlas de forma continua. (Benavente Torres & Muñoz Molina, 2016)

5.5 Fase de Promoción

La fase de promoción se llevará a cabo durante un periodo de seis meses a través diversos medios de información, sobre la importancia del respeto de los derechos de las mujeres; coordinando con la Dirección Municipal de la Mujer y el Ministerio de Trabajo ejecutándola de la siguiente manera:

a. Trifoliales Informativos

Los Trifoliales informativos, serán utilizados como el principal medio de promoción sobre la problemática y la importancia de la igualdad de género, para ello se pretende desarrollar un número considerable de este instrumento como medio de sensibilización.

b. Manta Vinílica.

Las mantas vinílicas corresponden a otro medio de información para hacer conciencia sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral, estas serán colocadas en puntos estratégicos del municipio de San Marcos con el fin de que la población en general las observe.

5.6 Fase de Sensibilización

La fase de sensibilización se desarrolla durante la fase de ejecución de la campaña con una serie de actividades que poseen como finalidad el dialogo directo entre hombres y mujeres víctimas de desigualdad, proporcionándoles información sobre los derechos y deberes de la mujer dando a conocer las ventajas de la igualdad.

Esta fase incluye:

a. Jornadas de motivación

Se motivara a las mujeres que laboran en diferentes instituciones públicas y privadas a conocer y hacer valer sus derechos para que puedan crear espacios de dialogo con compañeros de trabajo para instaurar un ambiente sano de trabajo y que no permitan sentirse excluidas, concientizándolas sobre los puestos de trabajo renumerados adecuadamente sin diferencias sociales

b. Reuniones de diferentes grupos de mujeres

Con estas reuniones se pretende garantizar la comunicación y el diálogo entre mujeres que han sido víctimas de desigualdad laboral, se realizara con diferentes grupo de mujeres en donde se retroalimentara sobre las consecuencias de la desigualdad de género en el ámbito laboral y la importancia de su erradicación para un ambiente sano de trabajo, estas reuniones se realizaran al finalizar el horario laboral una vez por semana en donde podrán expresar su experiencia en su lugar de trabajo y de qué manera han sido discriminadas para generar acciones que permitan acabar con las mismas.

5.7 Desarrollo de la propuesta

5.7.1 Fase de Promoción

En esta fase se presenta el bosquejo de las técnicas visuales de sensibilización, elaboradas de acuerdo a la campaña.

a. Modelo de Trifoliales

Disminución de la desigualdad laboral

Acabar con la desigualdad requiere un cambio transformador. Hay que redoblar los esfuerzos para erradicar la pobreza extrema y el hambre y es necesario invertir más en sanidad, educación, protección social y empleos dignos.

Los gobiernos deben promover un crecimiento social y económico inclusivo. Deben eliminar las leyes, políticas y prácticas discriminatorias para garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades.

Pero todos podemos desempeñar nuestro papel denunciando la discriminación allí donde la vemos, dando ejemplo o defendiendo cambios en las leyes. Todos tenemos un papel que desempeñar para acabar con la discriminación y reducir así las desigualdades.

Las acciones adecuadas para la disminución de desigualdad laboral hacia las mujeres son las siguientes:

- Pago justo y puntual a los empleados de la empresa
- Formar a los empleados sobre los prejuicios de género.

- Crear un espacio seguro para las personas infrarrepresentadas
- Crear ambientes sanos de trabajo
- Realizar convocatorias para hombres y mujeres por igual
- Aceptar a mujeres en periodo de gestación y darle beneficios para ausentarse durante periodo de lactancia.
- Otorgar seguro médico a las trabajadoras no importando si son instituciones públicas y privadas.
- La unión a iniciativas que ya están trabajando por igualdad.



Porque las mujeres también valemos tenemos derecho a un empleo digno con oportunidades de crecimiento.

Está en nosotros iniciar un cambio que de paso a un desarrollo social influenciado por la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.



Trabajo con igualdad para ti y para todas, en el municipio de San Marcos



Ilustración 1
Diseño Trifoliar parte delantera

La **discriminación laboral** es una problemática que afecta el bienestar de las personas y obstaculiza su crecimiento profesional, quienes han sido víctimas de esta clase de actos se enfrentan a situaciones como la falta de contratación, desigualdad de salarios y limitado acceso a oportunidades de promoción dentro de su empleo actual.

La **marginación y discriminación** que sufre el género femenino se hace patente en el ámbito laboral a través de los diversos obstáculos que enfrentan diariamente como lo es: la falta de oportunidades para encontrar empleo por su **género**, los **bajos salarios**, las condiciones de desigualdad que persisten en una sociedad, por **acoso sexual**, por **raza o color**, por **peso**, por **embarazo**, por **edad**, **religión o ideología** y por **discapacidad**.



Manifestación de discriminación en el trabajo

Directa: La **discriminación laboral directa** se da cuando un trabajador obtiene, de forma clara y visible, un trato laboral peor que otro en la misma situación, por el mero hecho de pertenecer a otro género, grupo de edad, raza, etnia o ideología. Cada vez es menos frecuente encontrar este tipo de discriminación laboral, ya que se encuentra prohibida por la ley.

Indirecta: Por su parte, la **discriminación laboral indirecta** consiste en una situación laboral aparentemente neutral pero que, en realidad, oculta prácticas discriminatorias. Actualmente es el tipo de discriminación más frecuente.

- Un puesto de trabajo en el que solicitan hombres y mujeres pero, realmente, solo van a contratar hombres.
- Una empresa que ofrece igualdad de salarios entre hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales, pero las categorías más bajas están ocupadas por una mayoría de mujeres.



La discriminación laboral acarrea una serie de **consecuencias**, no solo para los trabajadores afectados, sino para la propia empresa:

- Repercutir negativamente en la autoestima de los empleados.
- Limitar su productividad y empeorar su desempeño en el trabajo.
- Impedir el acceso de trabajadores capaces y eficaces a puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados.
- Aumentar las tasas de bajas laborales, absentismo y rotación de personal.
- Fomentar la aparición de conflictos laborales.
- Disminuir la posibilidad contar con un salario adecuado.
- No ejercer profesionalmente como mujer en el lugar de trabajo.



Ilustración 2
Diseño Trifoliar parte trasera

b. Modelo de manta vinílica

Trabajo con igualdad para ti y para todas, en el municipio de San Marcos



Porque las mujeres también valemos, tenemos derecho a un empleo digno con oportunidades de crecimiento si eres mujer y sufres desigualdad laboral denúncialo.

Ilustración 3
Modelo manta vinílica

5.7.2 Fase de sensibilización

Tabla 1
Cronograma de actividades

No.	Estrategias	Acciones/Instrumentos	Responsable	Fecha
1.	Invitar a las mujeres a que asistan a las reuniones	Por medio de coordinadoras de grupos se les hará la invitación a mujeres de diferentes instituciones a que asistan a las diferentes reuniones planificadas. Instrumento: Circular	Coordinadora de grupos e instituciones como la Dirección Municipal de la Mujer.	1 mes
2.	Contar con un registro de mujeres víctimas de desigualdad en el ámbito laboral	Levantar un registro del número de mujeres que han sido víctimas de desigualdad en su lugar de trabajo Instrumento: Formato registro de mujeres víctimas.	Dirección Municipal de la Mujer/ Ministerio de Trabajo	2°. Mes
3.	Motivar a las mujeres que laboran en instituciones públicas y privadas a participar en las diferentes reuniones. Así mismo invitar a hombres de diferentes lugares de	Desarrollar una charla motivacional, en donde se les brindara información sobre la discriminación en el ámbito laboral y la manera de saber identificar si han sido discriminadas y de qué manera así como las consecuencias de ese en la vida personal profesional. Planificación charla motivacional	Dirección Municipal de la Mujer/ Ministerio de Trabajo	2°. Al 6°. Mes

	trabajo a asistir a las charlas motivacionales.			
--	---	--	--	--

Fuente: elaborado por Karen, Cutzal, Técnico en Trabajo Social, septiembre 2021

5.8 Planificación de charla motivacionales

a. Objetivo

Informar sobre las consecuencias de la desigualdad de género y la importancia de la igualdad en el ámbito laboral.

- Bienvenida
- Presentación
- Ambientación: Dinámica: El lazarillo

El grupo se divide por parejas. Una de las personas se venda los ojos y actúa como ciego, la otra ser su lazarillo.

Cuando todos estén preparados, esperando la señal del orientador, el lazarillo se desplazará por el salón guiando al ciego por unos minutos, luego invertirlos papeles. Terminada la experiencia se hace una retroalimentación a partir de estas preguntas:

- ¿Cómo se sintieron interpretando al ciego?
- ¿Cómo se sintieron en el papel de lazarillos?
- ¿En qué ocasiones hombres y mujeres son ciegos y lazarillos respecto a la desigualdad de género?
- Presentación del tema:

Causas y efectos de la discriminación en el ámbito laboral y la manera de saber identificar si han sido discriminadas y de qué manera.

- Conclusión final
- Despedida.

Recursos

a. Humanos:

- Mujeres: el apoyo a las mujeres víctimas de desigualdad laboral es fundamental para el desarrollo de la primera fase de la campaña de sensibilización.
- Población: esencial en el desarrollo de los instrumentos necesarios para la implementación de la propuesta, quienes serán sensibilizado sobre las consecuencias del problema como contribuir para disminuirlo.
- Coordinadores de diferentes instituciones sociales: quienes serán los encargados de promocionar la campaña a niveles institucionales y sociales a través de medios de comunicación.

b. Institucionales:

- Dirección Municipal de la Mujer San Marcos
- Ministerio de Trabajo

c. Materiales: Instrumentos para la implementación de la propuesta

- Hojas de papel bond
- Lápices
- Lapiceros
- Folders
- Marcadores
- Manta
- Impresiones

d. Tecnológicos:

- Computadora
- Impresora
- Cañonera etc.

a. Presupuesto

Tabla 2
Presupuesto Propuesta de Trabajo

Cantidad	Insumos/Materiales	Costo Unitario	Total
	Reproducción de los instrumentos para la implementación de la propuesta		
1000	Trifoliales Informativos	1.50	1,500.00
10	Mantas Vinílicas	100.00	1,000.00
10	Circular a mujeres	1.00	10.00
	Materiales didácticos e insumos		
100	Lapiceros color negro	1.00	100.00
100	Hojas para apuntes		20.00
	Refacciones para capacitación		
	Una de las estrategias para motivar es disponer de recursos para una pequeña refacción para cada taller, por lo que desconociendo el no. De mujeres se considera una cantidad aproximada para cada taller		400.00
1	Alquiler de cañonera Alquiler de cañonera para la realización de taller motivacional		200.00
	Otros gastos no contemplados		100.00
Total			3,330.00

Fuente: Elaborado por Karen Cutzal, Técnico en Trabajo Social, septiembre de 2021

5.9 Gestiones:

Para la obtención de los recursos se establecerá una comisión para hacer las solicitudes necesarias para que la Municipalidad de San Marcos sea el financista.

CONCLUSIONES

- a. Toda persona puede sufrir discriminación en diversos ámbitos, por su género, edad, color, raza, ideología, religión o discapacidad.
- b. La desigualdad de género es una problemática que se presenta en la sociedad específicamente en el ámbito laboral, crea diferencia entre los trabajadores desde la asignación de áreas ocupacionales hasta el pago salarial.
- c. La discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral puede ser el resultado de las diferencias y competitividad de los mismos compañeros de trabajo; toda mujer es susceptible a ser discriminada si no se cumplen con medidas adecuadas para disminuirlas.
- d. Las causas de la desigualdad de género en el ámbito laboral son diversas entre estas se encuentra el patriarcado, la pobreza, el escaso accesos a la educación y la poca sensibilización sobre el tema.
- e. La participación de la mujer en el municipio es parte de la sociedad para generar nuevas ideas y conocimientos y también generar sus propios recursos económicos.
- f. Conocer el contexto de la comunidad es fundamental, para saber cuál es la realidad de la problemática, tener un acercamiento para poder observar, conocer y tener mejor conocimiento de la problemática priorizada que es la equidad de género en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Andre Muñoz. (15 de marzo 2021). (M. d. Justicia, Ed.) ONU Mujeres
- Benavente Torres, I., & Muñoz Molina, J. (2016). *IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO: ESTRATEGIAS Y PROPUESTAS*. Argentina: EDICIONES LABORUM...
- Castro Castro, J. F. (2001). *DISCRIMINACION EN LAS RELACIONES LABORALES*. Chile.
- Colin, C., & Rosa, A. (2002). *La desigualdad de genero empieza en la infancia*. Mexico.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Reducción de las brechas de género en el mercado laboral es crucial para el crecimiento, la igualdad y la disminución de la pobreza en la región*. America Latina y el Caribe
- Chamorro, M. J. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción*. Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo
- de la Cruz, C. (1992). *Mujer, Genero y Desarrollo una estrategia pendiente*. *Iberoamericana de Autogestión Acción Comunal No. 26*, 251.
- E. Sallé, A., & Molapeceres, L. (2009). *La brecha salarial: realidades desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres hombres*. España: Ministerio de Igualdad, Col. Economía, Mujer, Empresa.
- Elson, D. (2000). *El progreso de las mujeres en el mundo Informe Bienal de UNIFEM*. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Obtenido de <http://www.undp.org/unifem/progressww/2000/progressp.html>
- Ginebra. (2016). *Las mujeres en el trabajo*.
- Herdoiza, M. (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior. Fundamentos y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente*. Quito: Senescyt /Unesco.

- Hor bath, J., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial. *Artículos de investigación SciELO*
- Jiménez Vargas, P. J. (2018). *La desigualdad de género en el mercado laboral*. Mexico: I Aranzadi, S.A.U.
- Lamas, & Marta. (s.f.). La perspectiva de Género . *Educacion y cultura de la seccion 47*, 4-5.
- Medina, G., & Luis. (2 de diciembre de 2001). *Catholi.net*. Recuperado el 25 de agosto de 2017, de Catholi.net: <http://es.catholic.net/op/articulos/12873/cat/430/que-es-la-teoria-de-genero.html>
- MÉNDEZ, L. I. (1995). *Equidad de genero*.
- OXFAM INTERMÓN. (26 de 04 de 2018). *ejemplos de desigualdad entre hombres y mujeres*. Obtenido de Oxfam.: <https://blog.oxfamintermon.org/5-ejemplos-de-desigualdad-entre-hombres-y-mujeres/>
- Plan de Desarrollo Integral Comunitario*. (2007). San Marcos & MANCUERNA.
- Plan de Desarrollo Municipal*. (2009). San Marcos.
- Plan de Desarrollo Municipal*. (2010-2025). Municipiode San Marcos: Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia SEGEPLAN.
- Plan de Desarrollo Municipal Y ordenamiento municipal*. (2017). San Marcos.
- Plan de Desarrollo Municipal, Descripción del modelo de desarrollo territorial actual*. (2009.). San Marcos-MANCUERNA.
- Prieto Rodríguez, M. A. (04 de 2002). *elsevie*. Obtenido de Paso a paso en el diseño de un estudio mediante grupos focales: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-paso-paso-el-diseno-un-13029750>
- Ramírez Belmonte, C. (2008). *CONCEPTO DE GÉNERO: REFLEXIONES*". Mexico.
- Schüssle, R. r. (2010). *Género y educacion* . peru: grafica EBRA.
- Serageldin, I. (2013). *Equidad de género*.

- SESAN. (2009). *Resultados de riesgo a inseguridad alimentaria y nutricional*. San Marcos.
- SURT. (2019). *La desigualdad de género*. Obtenido de SURT:
<https://www.surt.org/es/desigualdad-de-genero/>
- Todaro, & Rosalba. (2001). *Desempeño laboral de hombres y mujeres*.
- Villavicencio, D. (26 de 08 de 2020). *Desigualdad laboral, otra forma de violencia para la mujer*. Obtenido de UNAM Global : <https://unamglobal.unam.mx/desigualdad-laboral-otra-forma-de-violencia-para-la-mujer/>
- Yusta, C. (06 de 03 de 2020). *El desarrollo profesional de las mujeres, la mejor medida para la igualdad de género*. Obtenido de El Español :
https://www.elespanol.com/invertia/empresas/20200306/desarrollo-profesional-mujeres-mejor-medida-igualdad-genero/470203993_0.html

ANEXO

Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario de San Marcos

Licenciatura en Trabajo Social



Guía de Entrevista Semiestructurada

La siguiente guía de entrevista es realizada con fines educativos para la recopilación de información que permita conocer las causas de la desigualdad de género en el ámbito laboral y su repercusión en el desarrollo profesional de las mujeres en el municipio de San Marcos.

I. Datos generales.

Nombre: _____

Género: Femenino Masculino

Cargo: _____

Lugar y fecha: _____

II. Datos específicos

1. ¿Para usted que es género?

2. ¿Qué entiende usted por desigualdad de género?

3. ¿Qué género es más vulnerable ante la desigualdad en el ámbito laboral?

4. ¿Cuáles son las causas de la desigualdad de género en el ámbito laboral?

5. ¿Qué repercusión tiene la desigualdad de género en el ámbito laboral en el desarrollo profesional de las mujeres en el municipio de San Marcos?

6. ¿Cuál es la situación actual de la desigualdad de género en el ámbito laboral en el municipio de San Marcos?

7. ¿Quiénes ejercen la desigualdad de género en el ámbito laboral?

8. Que tipos de discriminación laboral existen

9. ¿Cómo promueve la equidad de género la institución en la que labora?

10. ¿Qué papel desempeñan los trabajadores en la no discriminación en el lugar de trabajo?

11. ¿Cuáles son los espacios de empoderamiento de la mujer para disminuir la desigualdad de género?

12. ¿Qué instituciones impulsan los derechos de la mujer en el municipio de San Marcos?

Observaciones _____

Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario de San Marcos

Licenciatura en Trabajo Social



Guía de Discusión

La siguiente guía es elaborada con la finalidad de recopilar información que permita conocer de qué manera afecta a las mujeres la desigualdad de género en el ámbito laboral cual es la participación de la mujer en el ámbito laboral.

I. Datos generales.

Lugar: _____

Hora: _____

Grupo entrevistado: _____

II. Datos específicos.

1. ¿Para usted que es género?

2. ¿Cómo define la desigualdad de género en el ámbito laboral?

3. ¿Cuál es la manera en la que se da desigualdad de género en el ámbito laboral?

4. ¿Porque existe desigualdad de género hacia las mujeres en al ámbito laboral?

5. ¿Cómo se manifiesta la desigualdad de género entre hombres mujeres en el ámbito laboral?

6. ¿Cómo afecta la desigualdad de género en el ámbito laboral a la sociedad?

7. ¿De qué manera afecta a las mujeres la desigualdad de género en el ámbito laboral?

8. ¿Cuál es la participación de la mujer en el ámbito laboral?

9. ¿Cuál es la manera de combatir la desigualdad de género en el ámbito laboral?

10. ¿Cuáles son los espacios de empoderamiento de la mujer para disminuir la desigualdad de género?

11. ¿Qué instituciones impulsan los derechos de la mujer en el municipio de San Marcos?

Observaciones _____
