

Maynor Enrique Velásquez Díaz

Situación laboral de las mujeres universitarias en el departamento de Santa Rosa

Asesora: Dra. María Iliana Cardona de Chavac



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POST GRADO
MAESTRIA EDUCACION PARA EL DESARROLLO**

Guatemala, octubre de 2015

Este informe fue presentado por el autor como trabajo de tesis como requisito previo a optar al grado de Maestro en Educación para el Desarrollo.

Guatemala, octubre de 2015

ÍNDICE

RESUMEN	i
INTRODUCCIÓN	ii

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1.1. Línea de investigación	10
1.1 Tema	10
1.3. Planteamiento del problema	10
1.4 Justificación	11
1.6 Alcances y límites	13
1.6.1. Alcances	13
1.6.2. Límites	13
1.7 Objetivos	13
1.7.1. Generales	13
1.7.2. Específicos	13
1,8 Metodología de la investigación	14

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 Antecedente	15
2.2 Fundamentos teóricos	20
2.2.1. Mujeres y desarrollo	20

2.2.2. Los problemas actuales de la educación superior	22
2.2.3. Mujeres y educación superior: aspectos fundamentales	25
2.2.4. Mujeres, diversidad cultural y educación superior	25
2.2.5. Educación y capacitación de la mujer	27
2.2.6. Erradicación del analfabetismo de la mujer	28
2.2.7. La mujer en la educación	30
2.2.8. La mujer en la investigación	31
2.2.9. Correlación entre baja natalidad y aumento de la esperanza de vida	34
2.2.10. Cambios en el mercado laboral	35
2.2.11. Cambios en la cualificación de la mujer	36
2.2.12. Discriminación y exclusión de la mujer	36
2.2.13. La mujer después de los Acuerdos de Paz	39
2.2.14. Primera mujer universitaria	48
2.2.15. Igualdad y equidad de género	60
2.3 Monografía	61

CAPITULO III

RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

3.1. Resultado de la preguntas a mujeres profesionales	76
3.2. Resultado de las preguntas a mujeres no profesionales	77
3.3. Resultado de las preguntas a mujeres universitarias	78

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS

4.1. Cuadro 1	79
4.2. Cuadro 2	81
4.3. Cuadro 3	82
4.4. Cuadro 4	83
4.5. Cuadro 5	84
CONCLUSIONES	86
PROPUESTA	87
BIBLIOGRAFÍA	89
EGRAFÍA	90
APENDICE	91
ANEXOS	98

RESUMEN

El estudio sobre percepciones de los colectivos, así como el de los imaginarios de estos, cobra cada vez más importancia debido a la riqueza que implica contar con los testimonios propios de las personas entrevistadas. Este estudio se enmarca dentro de dicha perspectiva, y su propósito es conocer lo que las mujeres piensan sobre su participación en la educación superior y en sus oportunidades de desarrollo dentro del departamento de Santa Rosa.

El propósito es conocer las percepciones de las mujeres sobre su participación y determinar las oportunidades de estas en el campo laboral, lo que redundaría en las mejoras personales y familiares, dicho de otra manera, su bienestar social.

Como resultado, se puede resumir, que si bien las mujeres en el departamento de Santa Rosa creen en la superación personal por medio de la búsqueda de nuevas oportunidades y mejoras salariales, también es cierto que dichos anhelos se ven frustrados cuando no encuentran en el departamento las oportunidades; esta situación las obliga salir en busca de cumplir con sus metas laborales, para lo cual se formaron, o sentirse satisfechas por el logro alcanzado en función de su formación personal.

Lo dicho anteriormente se pone de manifiesto las estudiantes universitarias abandonan su sueño por falta de una visión alentadora de oportunidades y optan por ocupar un puesto de trabajo que satisfaga sus necesidades inmediatas.

Se propone, entonces, la formulación de políticas universitarias, que permitan a las mujeres no abandonar las aulas, y culminar sus estudios de educación superior, mediante una estrategia de atención semi presencial por medio de clases virtuales.

En el campo laboral, se propone la creación de una oficina de inclusión universitaria departamental, que además de promover la participación de la mujer como estudiante universitaria, proyecte un perfil atractivo del campo laboral que permita su inserción en el ambiente productivo.

Esto garantizaría no solo mantener o mejorar la calidad de los procesos educativos, sino que redundaría en profesionales que además de integrarse en el campo laboral, favorecerían el desarrollo del departamento con propuestas técnicas acorde a las necesidades del contexto, transformando así a las mujeres para que sean proactivas y competitivas en el campo laboral.

INTRODUCCIÓN

No puede discutirse la importancia que la educación tiene en el desarrollo de un país, pues esta es un parámetro de medición que refleja, en gran medida, el nivel de avance de un pueblo. Guatemala, considerado un país en vía de desarrollo, por su condición socioeconómica, refleja una crisis de valores fundamentales del ser humano, que denotan la poca cobertura e impacto de la educación.

La educación constituye y ha constituido en las últimos tiempos, una prioridad de los países en vías de desarrollo. Guatemala no está fuera de esta línea de referencia, derivado de ello, surge la inminente necesidad de darle a la mujer una especial atención. Pese a la afirmación anterior, son alarmantes los datos porcentuales del índice de analfabetismo en la mujer, lo que refleja que, a pesar de las acciones bien intencionadas, falta mucho por hacer en materia de educación.

Dentro de este documento, se presenta un problema de gran interés e impacto que en el enfoque de desarrollo de los pueblos no se había tocado con la importancia debida: La mujer en la educación superior en el departamento de Santa Rosa.

El presente informe se divide en cuatro capítulos, de la manera siguiente: **Capítulo I** generalidades; Línea de investigación, tema, planteamiento del problema, justificación, alcances, límites y objetivos. **Capítulo II** Fundamentación teórica; estado del arte y métodos fundamentos teóricos en donde se revisan aspectos como: Mujeres y desarrollo: principios orientadores, los problemas actuales de la educación superior, mujeres y educación superior: aspectos fundamentales; mujeres, diversidad cultural y educación superior, educación y capacitación de la mujer, erradicación del analfabetismo, la mujer en la educación, la mujer en la investigación, correlación entre baja natalidad y aumento de la esperanza de vida, cambios en el mercado laboral, cambios en la cualificación de la mujer, escuela normal de maestras para párvulos, discriminación y exclusión de la mujer, la mujer después de los Acuerdos de Paz, primera mujer universitaria. **Capítulo III** Resultados de trabajo de campo. **Capítulo IV** Análisis de los resultados en función de los objetivos. Además, conclusiones y propuesta.

En la búsqueda de un aporte para la solución de los problemas, se espera que la investigación realizada contribuya a promover la superación y desarrollo de la mujer en el marco de la educación y que todos los inmersos en el campo de la educación y en el de toma de decisiones, tomen en consideración los resultados, análisis, conclusiones y recomendaciones que se plantean.

Además, se pretende que el presente estudio puede promover la inquietud por investigar y conocer la situación de la mujer en otras regiones del país, que se hagan estudios comparativos que reflejen la realidad nacional y sirvan de referencia para la toma de decisiones y diseño de programas de estudios que respondan a las necesidades del contexto.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1.1. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Educación y género

1.2. TEMA

LA MUJER EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El concepto de desarrollo de los pueblos debe referirse al progreso cualitativo, cuantitativo y económico, a las conquistas profesionales de sus habitantes y a su contribución. Dentro del marco de equidad y género es necesario rescatar la importancia que tiene la participación tanto del hombre como de la mujer y sus aportes para el desarrollo de los pueblos.

Esta investigación busca determinar la participación de la mujer en la educación superior, y su participación en puestos importantes en la administración y economía en el departamento de Santa Rosa, como factores que contribuyen con el desarrollo del mismo. Se enfoca la participación del hombre y de la mujer desde las oportunidades de ser parte de procesos educativos en la educación superior, así como a las oportunidades mismas de ser parte de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales del departamento.

Es importante señalar que si bien existen mujeres en puestos claves de la economía y administración, interesa determinar su porcentaje así como la seriedad de sus aportes para el desarrollo, o bien, si sus aportes son tomados en cuenta. La pregunta obligatoria sería: ¿Cuál es la situación laboral y educativa a nivel superior de las mujeres en el departamento de Santa Rosa?

1.4. JUSTIFICACIÓN

“Guatemala ha tenido históricamente un nivel muy desfavorable en el campo de la educación. El nivel de escolaridad en Guatemala es sumamente bajo, el Instituto Nacional de Estadística (INE) estima que el promedio es de solo 2.3 años. Incluso menor en los departamentos mayoritariamente indígenas” (1.3 años). (Arriaz,1997)

Las oportunidades de acceso y permanencia en el sistema educativo no se hayan al alcance de la mayoría de la población. Desigualdades económicas y sociales y otros factores políticos, lingüísticos y geográficos influyen en el acceso de niños y niñas a la educación. Esta deficiencia es muy preocupante si se toma en cuenta que la educación no es solo un factor de crecimiento económico, sino también un ingrediente fundamental para el desarrollo social, incluida la formación de buenos ciudadanos.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) la población guatemalteca asciende a 14.361.666 millones de habitantes en 2010. Como muchos países en vías de desarrollo, la población de Guatemala es una población joven. La población de menos de 14 años asciende al 34.1% del total y los de menos de 25 años representan el 54.7% de la población. Para el caso de este estudio se ve que la población de Santa Rosa asciende a 340,378 habitantes para el 2010, y su población menor de 14 años asciende a 116,069 y los de menos de 25 años a 186,187 habitantes (proyecciones INE 2010) Los niños y jóvenes de hoy pertenecen a una generación de guatemaltecos y, por ende, de santarroseños que han nacido y crecido en momentos de grandes cambios. Esto junto con la presente transición democrática por la que atraviesa el país y su integración en el mercado internacional, hacen de la educación una necesidad básica para el desarrollo y adaptación de los guatemaltecos a esta nueva etapa de desarrollo, democracia y paz.

Los Acuerdos de Paz y el Plan Nacional de Desarrollo 1996-2000 plantean la necesidad de reducir el déficit de cobertura (luego de 15 años se han tenido cambios importantes) especialmente en los niveles de preprimaria y primaria, con énfasis en el área rural y en la educación de las niñas, así como elevar el nivel de alfabetización y mejorar la calidad educativa. Por otro lado, se requiere un esfuerzo más amplio de reforma para que la educación responda a la diversidad cultural y lingüística de Guatemala, reconociendo y fortaleciendo la identidad cultural indígena, los valores y sistemas educativos mayas y de los otros pueblos, garífunas, xinkas y

ladinos y la participación de la mujer.

La educación superior se ofrece a los estudiantes que han completado la educación media. En el país, hay 14 universidades, dentro de ellas, la Universidad de San Carlos de Guatemala es la rectora de la educación estatal.

Las universidades privadas se consideran instituciones independientes con personalidad jurídica y libertad para crear sus facultades e institutos, desarrollar sus actividades académicas y docentes, así como ejecutar los planes y programas de estudio respectivos de cada área. Existe un Consejo de la Enseñanza Privada Superior, el cual tiene las funciones de velar porque se mantenga el nivel académico en las universidades privadas. Dicho organismo puede autorizar la creación de nuevas instituciones de educación universitaria.

Entre todas las instituciones de educación superior del país hay unanimidad acerca de los requisitos indispensables para graduarse. Las carreras, generalmente, tienen un promedio de cinco años, se requiere cerrar un *pensum* de estudios, aprobado el examen técnico profesional y presentar una tesis de grado. Sin embargo, hay requisitos específicos según el área de estudio.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, como las otras universidades privadas, aparte del campus central, tiene sedes regionales, donde la selección de carreras es mucho más limitada. Desde 1975 hasta 2009, los estudiantes de las diferentes universidades han aumentado considerablemente y en el departamento de Santa Rosa no es la excepción, aunque han tenido mayor crecimiento las universidades privadas.

El número de graduados universitarios es realmente pequeño comparado con el total de alumnos inscritos. Este dato alienta a conocer los motivos de la deserción, especialmente, en este caso que nos ocupa, de las mujeres. Por cuanto, la participación de la mujer se ha incrementado en la educación superior, pero el número de graduadas no es relativo al número de inscritas. Se cree que son importantes los elementos citados anteriormente, porque esto da un fiel reflejo de que las oportunidades de participar en la educación superior, (aunque no la cobertura necesaria), se ha incrementado y, con ellos, la participación de los sectores menos atendidos.

1.5. ALCANCES Y LIMITES

1.5.1 ALCANCES

El presente estudio exploró las condiciones de las mujeres del departamento de Santa Rosa, en el campo de la educación superior y su participación en el campo laboral. Tomándose como motivo de investigación a las mujeres universitarias, a las mujeres profesionales y a las mujeres no profesionales.

1.5.2. LIMITES

Este trabajo de investigación no consideró dentro del campo de estudio a mujeres y hombres con estudios del nivel primario y básico, como tampoco a las mujeres que no se ubican en el campo laboral.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 GENERAL

- Verificar oportunidades de participación, desarrollo y bienestar para las mujeres del departamento de Santa Rosa.

1.6.2 ESPECÍFICOS

- Explorar las condiciones de trabajo existentes para las mujeres en el departamento de Santa Rosa.
- Definir índices de participación de las mujeres en los procesos de educación superior en el departamento de Santa Rosa.
- Enunciar las posibles oportunidades de trabajo disponibles en el departamento de Santa Rosa, para las mujeres con formación universitaria.

- Evaluar la participación activa de la mujer profesional en el campo laboral.
- Formular una propuesta en busca de contribuir con el tema de la mujer en la educación superior y su participación en el campo laboral.

1.7 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Se aplicó el método científico, descriptivo y cuantitativo, que constituye, de forma general, un proceso muy complejo y condicionado por las teorías, modelos y paradigmas del contexto, así como por el propio desarrollo tecnológico y social.

Utilizar estos métodos para la realización de esta investigación, permite o exige introducir cambios generales en los enfoques, según los objetivos planteados. Se cuenta con las herramientas necesarias para realizar la investigación que nos ocupa, de modo que esta adquiera un verdadero carácter científico y, a la vez, que interactúe de forma armónica con todas las demás vivencias de los involucrados, dentro y fuera del ámbito contextual. El método se propone de forma tal que se logre que los involucrados participen de forma activa en el proceso; además de potenciar el desarrollo de la creatividad fundamentada en elementos vivenciales.

Se utilizaron además, para la recolección de información primaria, encuestas y entrevistas a la muestra seleccionada. La cual está representada por el 10% del universo, con un margen de error del 5% y un 95% de confianza.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Antecedente

En América Latina, de igual forma que en el resto del mundo, la educación superior de la mujer ha sido un instrumento determinante para mejorar sus condiciones de vida, especialmente, para el reconocimiento de sus derechos, con lo cual se da paso para acortar la brecha, para algunos, imaginaria, de la desigualdad con el hombre.

Este importante paso del acceso de la mujer a la educación superior ha dado como producto grandes avances, especialmente en el campo laboral, en la progresiva autonomía social personal, familiar y el ejercicio de su participación en su vida ciudadana. Por supuesto que esto es un buen comienzo, puesto que hay muchas ideas, ideologías y políticas, que provocan diferencias y algunos dilemas que marcan importantes desafíos en busca de la tan anhelada igualdad de género. Vale señalar algunos comentarios o hacer referencia a puntos de vista sobre la educación superior de la mujer en diferentes momentos de la historia:

En el siglo XIX surge la ponencia de dar la importancia que merece a la necesidad de educar a la mujer en todos las áreas y niveles, especialmente en el momento de instalarse la vida republicana e impulsada por algunos movimientos o demandas femeninas, esto demanda y da lugar a un progresivo incremento de la mujer en los diferentes niveles o etapas educativas que antes solo se ofertaban para los hombres.

En nuestros días, un dato relevante es que casi similar si no es más, el número de egresadas universitarias o de otro tipo de estudios en relación con los hombres, pero estos cambios y esfuerzos, no se reflejan tanto en las posibilidades de acceso al mercado de trabajo y mucho más en las remuneraciones. Paula Poblete, en un estudio realizado sobre el tema, señala que existen diferencias salariales entre ambos sexos. Es decir, en

algunas actividades, la mujer puede ganar mucho menos que la mitad de lo que ganaría un hombre con igual desempeño.

Es claro que si la educación va logrando el desarrollo de capacidades del hombre y la mujer, debe tenerse muy en cuenta que todavía hay una marcada discriminación de la mujer en el campo laboral. Es interesante ver como muchos creen que la mujer no produce con las mismas expectativas que el hombre, lo cual es solamente un prejuicio.

Es evidente que en las ciudades grandes o pequeñas, la educación de la mujer ha ido incorporándose en los procesos educativos en todo los niveles, en especial en la educación superior, las mujeres tienen otras oportunidades, es decir, más horizontes de progreso, dan la importancia debida a su desarrollo personal y esto se ve reflejado en la disminución del número de hijos por familia; sin embargo, en regiones remotas, rurales, con muchas dificultades económicas, sociales y de servicios, todavía hay una clara subordinación de la mujer. Aún se cree que los niños deben ir a la escuela y las niñas quedarse en casa en las actividades domésticas, para apoyar en las tareas del hogar, son obligadas a casarse incluso a muy temprana edad, y no le es permitido participar en las decisiones familiares. Es evidente que la educación ha ampliado su cobertura, ha llegado a lugares remotos, pero aún no se ha logrado borrar tabúes y costumbres muy arraigadas en la mentalidad tradicional de las personas, y mucho menos ver cambios importantes en el tema de la equidad de género.

Aún persisten estereotipos en las familias, y no es posible aún señalar que hay igualdad en cuanto a las responsabilidades familiares, unas muy simples: el cuidado de los niños, la preparación de los alimentos, y más. En las áreas urbanas es común ver que la mujer luego de regresar de trabajar fuera de casa, debe cumplir estas obligaciones.

También es importante señalar, como decía el escritor Eduardo Galeano, que “en América Latina existen precios europeos y salarios africanos” (Galeano 1971) y esto es por la inequitativa del sistema, por las grandes desigualdades, condiciones que no permite cambios y si los hay lograrlos es significativamente más difícil.

Aún bajo estas condiciones de pobreza para grandes grupos de población, la mujer se va incluyendo cada vez más en la educación y en otros espacios, en la búsqueda de cambiar y mejorar la calidad de vida de todos.

Se han realizado muchos estudios que proponen cambios en la educación, para mejorar las condiciones de la mujer: podemos mencionar las diferencias en la calidad de la educación pública y privada, siendo la segunda mucho mejor, con contenidos más elaborados, profesores más competentes, mayor presupuesto en las escuelas, entre otros, condición que si bien es importante, genera otras desigualdades para un mayor número de mujeres y también para los hombres, que no cuentan con los recursos para ser parte de ella.

Se recomienda que para superar estos problemas de género y revalorizar a la mujer realmente desde la educación, se necesita que los cambios vengan e inspiren las políticas sociales y educativas, evitando las visiones trasnochadas, tradicionales de la mujer, que no contribuyen a que la familia y la sociedad sean más flexibles, y democráticas.

En Guatemala, sigue siendo necesario eliminar las barreras mentales sobre la mujer, y no solo respecto a su condición educativa, y a la forma de pensar sobre ella, de su participación en el mundo ahora globalizado, de los valores que deben y son parte de la vida y que les permite no solo a ellas, sino a toda la sociedad, valorar nuestras diferencias, lo que nos permite encontrarnos en igualdad de condiciones y posibilidades para ambos sexos.

Entonces, la educación de la mujer necesita tener más frutos que la beneficien y a través de ella también a todos. Que todas las mujeres del mundo tengan acceso a la educación y a una mejor calidad de vida, esto es nuestro gran reto.

Según lo señala la UNESCO, todos los estudios realizados tienen y deben de tener como objetivo: revisar el estado actual de las condiciones en relación a la situación de las mujeres en la educación superior. Que dichos estudios indiquen las estrategias que pueden ayudar a los países miembros, y a otros Estados interesados en el tema de la educación superior, en sus esfuerzos para reforzar la función desempeñada por las mujeres en este sector y en su contribución para desarrollo social en general.

En los últimos años, en la medida en que ha ido aumentando el número de mujeres matriculadas en la enseñanza secundaria, su acceso a la educación superior se ha ampliado considerablemente. No obstante, todavía es posible realizar más progresos, especialmente incrementando su

participación en el campo científico y tecnológico, lo que permitirá su participación en temas de propuesta para el desarrollo de los pueblos. Hay que reconocer que siguen existiendo muchas barreras culturales que representan un grave obstáculo para su realización como ciudadanas y profesionales.

La Conferencia Mundial sobre Educación Superior proporcionará orientaciones claras para la próxima etapa del proceso dinámico que permitirá lograr una plena equidad para las mujeres graduadas y las estudiantes. A este respecto, el Proyecto Especial de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencias y la Cultura (UNESCO), las mujeres, la enseñanza superior y el desarrollo proporcionan buenos ejemplos prácticos, de los que vale, entonces, hacer un balance, por lo cual se señalan:

- Promoción sobre todo mediante la utilización de instrumentos legales vinculantes de los derechos que tienen las mujeres para participar en todas las áreas del desarrollo social, habida cuenta de su condición de ciudadanas
- Esfuerzos para que las mujeres, especialmente las de los países en desarrollo, tengan un mayor acceso a la educación superior
- Medidas para garantizar que las mujeres con altas calificaciones participen plenamente en los procesos sociales de adopción de decisiones, a través de sus funciones en el gobierno, la comunidad y la familia; a este respecto, resulta esencial el incremento de sus capacidades de dirección.

La Estrategia Mundial del Programa Las Mujeres, la Educación Superior y el Desarrollo está destinada a facilitar la promoción de estos objetivos. Desde 1990, la UNESCO ha procurado que fuesen objeto de un amplio debate estos aspectos, y más concretamente los siguientes:

- .Las tendencias que impulsan los procesos de desarrollo.
- .Los progresos realizados desde la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).
- .Los problemas específicos relacionados con la renovación y reforma del sector de la educación superior.

.La índole del liderazgo social en un mundo multicultural.

Vale, entonces, señalar que mediante la educación en general, y la educación superior en particular, la UNESCO pretende fomentar una cultura que tome en consideración la equidad entre los sexos, con miras a promover el desarrollo humano sostenible y la paz.

Se han convertido en aspectos esenciales del desarrollo humano la emancipación, la cooperación, la equidad, la compatibilidad con el medio ambiente, y la seguridad.

El interés puesto en el diálogo, la asociación y la colaboración, formula la base de un nuevo planteamiento para la búsqueda de estrategias para el desarrollo y exige una total participación de los principales protagonistas interesados, los hombres y las mujeres. De esa cuenta, el principio de la igualdad entre los sexos debe relacionarse con los derechos legales de las mujeres. Los principales instrumentos normativos sobre este particular son los siguientes:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- La Convención y Recomendación relativas a la Lucha contra las Discriminaciones en la esfera de la Enseñanza (1960).
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).

Estos instrumentos están relacionados con las resoluciones y recomendaciones de las principales Conferencias de las Naciones Unidas, así como con las iniciativas que hacen hincapié en la importancia del aspecto de la igualdad entre los sexos en la resolución de cuestiones globales. A este respecto, cabe mencionar por ejemplo:

- Las Estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2000.
- El Informe sobre el Decenio Mundial para el Desarrollo Cultural
- La Conferencia Mundial sobre la Educación para Todos
- La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.

- La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo.
- La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social.
- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- La Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Asentamientos Humanos - Hábitat II.
- La Cumbre Mundial sobre la Alimentación.
- El Decenio de las Naciones Unidas para la Educación en la esfera de los Derechos Humanos: hacia una cultura de paz.
- La Quinta Conferencia Internacional de Educación de Adultos.

Todos estos instrumentos legales y estrategias constituyen un marco de referencia para realizar progresos en la cuestión de la equidad entre los sexos en la educación.

2.2 Fundamentos teóricos

El presente capítulo tiene por objetivo examinar el estado actual de las principales cuestiones relacionadas con la situación de las mujeres en la educación superior. Indicará las estrategias que pueden ayudar a las partes interesadas en la educación superior, en sus esfuerzos para reforzar la función desempeñada por las mujeres en esta área y en su contribución para el desarrollo social en general.

2.2.1. Mujeres y desarrollo: principios orientadores

En los últimos años, en la medida en que ha ido aumentando el número de mujeres matriculadas en la enseñanza secundaria, su acceso a la educación superior se ha ampliado considerablemente. No obstante, todavía es posible realizar más progresos, especialmente incrementando su participación en el campo científico y tecnológico.

En cambio, sigue siendo muy insuficiente la presencia de una cantidad apropiada de mujeres en los procesos de adopción de

decisiones. Asimismo, siguen existiendo algunas barreras culturales que representan un grave obstáculo para su realización como ciudadanas y profesionales. Entre estas podemos citar: la influencia de estereotipos que definen roles y tareas de acuerdo al sexo, imponiendo "modelos", las diferentes oportunidades ocupacionales y de bienestar para hombres y mujeres, la desigual distribución de responsabilidades familiares, los factores asociados a la función reproductiva, la multiplicidad de roles femeninos, la práctica sexista del lenguaje; que invisibiliza la experiencia y la participación de la mujer en la sociedad, las precepciones empresariales sobre la distorsión que genera la maternidad y las responsabilidades familiares.

“La Conferencia Mundial sobre Educación Superior proporcionará orientaciones claras para la próxima etapa del proceso dinámico que permitirá lograr una plena igualdad para las mujeres graduadas y las estudiantes. A este respecto, el Proyecto Especial de la UNESCO, Las mujeres, la enseñanza superior y el desarrollo proporcionará buenos ejemplos prácticos”.(Bond 1997) pág 52

En primer lugar, hay que señalar que mediante la educación en general, y la educación superior en particular, la UNESCO pretende fomentar una cultura que tome en consideración la igualdad entre los sexos, con miras a promover el desarrollo humano sostenible y la paz.

Se han convertido en aspectos esenciales del desarrollo humano la emancipación, la cooperación, la equidad, la compatibilidad con el medio ambiente, y la seguridad.

La familia de las naciones puede comprometerse a la realización de esos objetivos si se establecen formas de cooperación encaminadas a la edificación de una sociedad más humana, a fin de desarrollar el potencial de la inversión efectuada en capital humano y actividades de cooperación. El acento puesto en el diálogo, la asociación y la colaboración, constituye la base de un nuevo planteamiento de la estrategia del desarrollo y exige una plena participación de los principales protagonistas interesados, es decir, los hombres y las mujeres.

2.2.2. Los problemas actuales de la educación superior

Revisten especial importancia, el considerar que la educación superior es una herramienta no solo para las mejoras económicas de la mujer sino que además, es el medio que le permitirá un desarrollo social. Vale entonces revisar los siguientes cinco aspectos:

- La demanda de acceso continua -que ha llegado a duplicarse e incluso a triplicarse en algunos países- ha creado la necesidad de pasar del elitismo a la educación superior de amplia cobertura de masas.
- La reducción continúa de los recursos financieros y las crecientes exigencias de rendición de cuentas por parte de los gobiernos.
- El mantenimiento de la calidad y la pertinencia, y las medidas exigidas para evaluarlas.
- El actual problema de empleo de los graduados, que está obligando a realizar una nueva evaluación de los grados y títulos académicos.
- El creciente fenómeno de internacionalización de la educación superior en los ámbitos de la enseñanza, el aprendizaje y la investigación, que está relacionado con la movilidad de las personas y del saber.

Estos hechos se destacan en los documentos de política publicados en 1994 por el Banco Mundial y la UNESCO con los títulos respectivos de educación superior: las lecciones de la experiencia y Documento de Política para el cambio y el desarrollo en la educación superior.

Con respecto a los problemas importantes que afronta la educación superior en las distintas regiones del mundo, la situación se puede resumir así:

Según la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en África, los persistentes problemas de desarrollo y la insistencia de los donantes sobre la importancia de la educación básica han desviado la atención de la educación superior, que corre el riesgo de empeorar cuando el fenómeno de mundialización cobra cada vez más impulso. En la actualidad, se está produciendo una fuerte corriente en pro de su renovación para que no se la considere un elemento dependiente

sino un copartícipe en un nuevo orden social. La cuestión de la equidad entre los sexos en la educación superior se ha convertido en una prioridad esencial de esta región.

Los Estados árabes se caracterizan por su gran diversidad cultural, sus disparidades económicas y su inestabilidad social. Habida cuenta que sus poblaciones son numerosas y sumamente jóvenes, existe una necesidad apremiante de modernizar los sistemas y estructuras para satisfacer la demanda de educación superior y contribuir a forjar una sociedad más estable. En la actualidad, hay muy pocas mujeres que ocupen funciones directivas en las instituciones de educación superior.

En la región de Asia y el Pacífico es donde se han hecho mayores experimentos en la educación superior, y en la mayoría de los casos su finalidad ha sido satisfacer las nuevas exigencias de las economías de mercado en materia de empleo. En cambio, persisten graves problemas de pobreza en algunos países y el exceso de oferta de graduados académicos -especialmente en la India- plantea problemas en los mercados de trabajo en rápida mutación. La cuestión de la igualdad entre los sexos se plantea de muy distintas formas en esta región de culturas tan diversas. Son pocas las mujeres que dirigen instituciones de enseñanza superior.

Los países de Europa tienen sistemas y niveles de desarrollo sumamente diferentes. En la actualidad, las naciones de Europa Occidental han emprendido amplias reformas destinadas a adaptar la educación superior al advenimiento de la nueva sociedad, en la que algunos elementos esenciales como el empleo y la tecnología están experimentando una transformación radical. Los países de Europa Central y Oriental, que están orientando sus economías hacia el sistema de mercado, han acelerado la modernización de la educación superior, esforzándose por dotar a sus poblaciones con las capacidades necesarias para administrar la transición económica y social en curso. En esta región es donde son más numerosos los ejemplos de mujeres que ocupan puestos de dirección.

En América Latina y el Caribe, una región fundamentalmente rica en la que la estabilidad económica y social ha mejorado sensiblemente, las instituciones privadas tienen una sólida tradición en la historia de la educación superior. Esta región ha abrazado la idea de una

educación superior que potencie al máximo el capital humano y los recursos naturales; por consiguiente, este nivel de la enseñanza se está orientando hacia la satisfacción de las prioridades del desarrollo y se está poniendo al servicio del papel cada vez más importante que la región está desempeñando en la economía mundial. Las mujeres suelen ocupar con frecuencia puestos de dirección, pero, en algunos contextos se pueden formular reservas al estado de adelanto de la cuestión de la igualdad entre los sexos.

En este contexto general, cabe destacar tres aspectos específicos, con respecto a la educación superior y las mujeres:

En primer lugar, se debe considerar que las mujeres graduadas forman parte de la base de recursos humanos esenciales de sus respectivos países. Por eso, tienen derecho a las mismas oportunidades que sus colegas masculinos en lo referente al acceso a la enseñanza superior y a las carreras profesionales. Las prácticas discriminatorias son injustas y suponen un flagrante despilfarro de capacidades valiosas que resultan vitales hoy en día para todas las naciones.

En segundo lugar, habida cuenta de que la reforma de la educación superior es una prioridad, debería contraerse un firme compromiso de dotar a las mujeres con todas las competencias de gestión necesarias para contribuir a la renovación general de este sector de la educación.

En tercer lugar, puede que sea necesaria una concepción muy diferente de la índole del poder ejercido en los puestos de dirección y gestión. "La feminización de las funciones de dirección requiere ser analizada y definida con mayor claridad, y puede que se prefiera como modelo más adaptado a las necesidades del desarrollo social en todos los sectores, comprendido el de la educación superior."(Menéndez 1954-2000)

2.2.3 Mujeres y educación superior: aspectos fundamentales

Según Bond Sheryl, hay tres factores esenciales:

- Las actitudes de la sociedad hacia la mujer, que no estimulan su participación en la adopción de decisiones.
- Los bajos porcentajes actuales de mujeres matriculadas en la enseñanza superior, aunque esta situación está cambiando rápidamente en todas las regiones.
- La ausencia de la cuestión de la no igualdad entre los sexos en los planes de estudios de la educación superior.

Hasta que no se traten estas cuestiones, no cabe duda de que será escaso el número de mujeres que tengan acceso a puestos de responsabilidad en la educación superior o en el conjunto de la sociedad.

2.2.4. Mujeres, diversidad cultural y educación superior

No cabe duda de que el fenómeno de la diversidad cultural constituye un ámbito muy problemático en relación con la cuestión de la dirección y administración ejercidas por mujeres en el sector de la educación superior y en la sociedad general. Son múltiples los factores que intervienen en esto: el papel histórico de las mujeres en algunas sociedades, los conflictos derivados de su educación adelantada y su contacto con otras culturas, y su propio compromiso con los valores de su raza, religión y nación.

Con respecto a las tensiones entre las mujeres de distintas culturas y su papel en el progreso de la educación superior, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- La función desempeñada por las mujeres en todas las sociedades está condicionada por una serie de tradiciones esenciales, que a veces son muy antiguas y que influyen con especial complejidad en su vida cívica y profesional. Mediante la promoción de modalidades de enseñanza e investigación del Programa UNITWIN y de Cátedras UNESCO, el Proyecto Especial “Las

mujeres, la enseñanza superior y el desarrollo tiene como objetivo impulsar las carreras profesionales de las mujeres en áreas prioritarias como la administración de la educación superior, la salud comunitaria, la incorporación a la sociedad, la atenuación de la pobreza, y la ciencia y el desarrollo” Gloria A. (1989) pág. 102. Estas cátedras y redes reconocen la identidad cultural como una variable esencial de la estructuración de las actividades llevadas a cabo.

- En algunos países y culturas hay mujeres que ocupan cargos importantes, pero su acceso al poder se ha debido en muchos casos a relaciones familiares, maritales o políticas.
- Las formas de administrar y dirigir varían muy considerablemente de una cultura a otra, y a este hecho se le concede mayor atención con el fenómeno de la internacionalización. Actualmente, se admite que el entendimiento de otros pueblos y la comprensión de sus lenguas, como expresión de sus esquemas de pensamiento, son elementos esenciales para lograr el éxito en cualquier esfera de actividad.
- En todas partes, la administración y la dirección consisten paradójicamente en recibir lo que otros nos dan. Por consiguiente, resulta esencial que las distintas culturas encuentren un terreno común para dialogar y negociar. En este contexto, las culturas dejan de ser barreras y se convierten en puentes que unen las orillas opuestas.

En la dirección y gestión de la educación superior, las mujeres de culturas distintas pueden ponerse en relación entre sí para intercambiar ideas y pareceres que enriquezcan sus propias ideas sobre cuestiones específicas, por ejemplo, la forma de tratar las actitudes de los hombres con respecto al poder y el tema de la adopción de decisiones en sus respectivos países. A pesar de la profunda diversidad cultural, a la hora de tratar de obtener una mayor participación en la adopción de decisiones y en el poder, a las mujeres deben servirles de guía:

- . Los derechos legales de la mujer
- . El factor de la masa crítica

- . La adaptación de las tradiciones culturales
- . Los problemas planteados por las funciones de dirección
- . El compromiso institucional con la equidad entre los sexos
- . La feminización de las funciones de dirección
- . Las responsabilidades sociales de la educación superior

Todos estos elementos son universalmente válidos y reflejan con la mayor elocuencia posible la visión que las mujeres tienen de las prioridades en materia de dirección de la educación superior para los años venideros, en los que las mujeres y todos los ciudadanos responsables tratarán de encontrar con afán un nuevo sistema de cooperación social.

2.2.5. Educación y capacitación de la mujer

“La educación es un derecho humano y un elemento indispensable para el progreso económico y social. Debe reconocerse que el acceso pleno y en condiciones de igualdad a la educación es un requisito fundamental para la potenciación de la mujer, y un instrumento fundamental para lograr los objetivos de igualdad de género, desarrollo y paz”. (González 1960) pag 101

Pese a que se ha informado de progresos, persisten grandes diferencias entre el hombre y la mujer en lo que respecta a su acceso a la educación. La eliminación de la alta tasa de analfabetismo entre las mujeres y las niñas sigue siendo una urgente tarea a nivel mundial. De acuerdo con el Instituto de Estadística de la UNESCO, se calcula que en la actualidad dos terceras partes de los 875 millones de adultos analfabetos en el mundo son mujeres. En Asia meridional, casi tres de cada cinco mujeres son analfabetas, y se calcula que todavía la mitad de todas las mujeres en África y la región árabe son analfabetas.

En la Plataforma de Acción aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se reconoce las disparidades por motivos de género en las tasas de alfabetización son menos pronunciadas entre los adultos jóvenes. En la actualidad

apenas hay diferencia, o no hay diferencia ninguna, en las tasas de alfabetización de las personas de 15 a 24 años de edad en varias regiones del mundo, como Europa, América del Norte, América Latina y el Caribe, y Asia oriental y Oceanía.

Se reconoce además, la necesidad de que la mujer tenga acceso pleno y en condiciones de igualdad a la educación y la capacitación como una de las 12 esferas de preocupación que exigen medidas urgentes de los gobiernos y la comunidad internacional.

En su 41 período de sesiones celebrado en 1997, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas recomendó que se adoptaran nuevas medidas para mejorar el acceso de la mujer a la educación, incluida la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sector de la educación. En sus conclusiones convenidas, la Comisión hizo hincapié en la interrelación entre la educación, la capacitación y el mercado de trabajo, y exhortó a que se investigasen más las tendencias del empleo, los ingresos y las futuras oportunidades.

2.2.6. Erradicación del analfabetismo de la mujer

En muchas partes del mundo, la tasa de analfabetismo entre las mujeres adultas sigue siendo elevada como consecuencia de la falta de acceso a la educación durante la infancia. Las estrategias para combatir el analfabetismo femenino deben ocuparse especialmente de garantizar el acceso de la mujer a la educación básica en condiciones de igualdad y lograr que finalicen dicha educación. Además, es necesario llegar a las mujeres adultas mediante campañas de alfabetización en gran escala por todos los medios modernos posibles. Desde la celebración de la Conferencia de Beijing, muchos países han adoptado nuevas medidas para combatir el analfabetismo femenino, como por ejemplo:

- La iniciativa E-9, en la que participan Bangladesh, el Brasil, China, Egipto, la India, Indonesia, México, Nigeria y el Pakistán, que en conjunto representan la mitad de la población mundial y el 70% de los analfabetos del mundo. Esos Estados han adoptado medidas concretas para lograr el objetivo de educación para todos, con especial hincapié en la educación de las mujeres y las niñas. En la India, por ejemplo, la tasa de alfabetización de la

mujer se elevó del 39,3% en 1991 al 50,3% en 1997, cifra superior a la relativa a los hombres, según los refiere Gloria Ardaya en su libro Políticas sin Rostro, mujeres en Bolivia.

- En Nepal, es uno de varios países que proporcionan becas a las niñas de familias pobres o de zonas rurales. Se ofrecen incentivos a las buenas estudiantes de las zonas rurales para que sigan la carrera de magisterio y enseñen en sus aldeas.
- En Botswana actualmente asisten más mujeres que hombres a los cursos de alfabetización, a los proyectos de alfabetización funcional y a los cursos de educación a distancia, como resultado de un esfuerzo concertado a escala nacional.
- En Burkina Faso se han establecido cupos en las escuelas satélite, en los centros de educación no académica y en los centros de alfabetización, con objeto de garantizar que el 50% de los estudiantes sean niñas.
- En Senegal informa de que, como resultado de la reducción del analfabetismo femenino, ha aumentado la tasa de matrícula escolar de las niñas del 35% al 52,9%.
- Bhután informa de que, gracias a sus programas nacionales, el 70% de los beneficiarios de los programas de educación no académica son mujeres.

Se muestra una reducción de las tasas de analfabetismo en un conjunto de países de Latinoamérica. Sin embargo, queda mucho por hacer en torno a esta problemática. La UNESCO y la OEI establecen al 4% o menos, como valor para que un país sea declarado territorio libre de analfabetismo.

Se muestran a continuación porcentajes proyectados a 2014 de algunos de los países de Latinoamérica con cambios importantes, tomados de la fuente: Bases de datos del SITEAL. Informe de Desarrollo Humano 2008

	%
▪ Uruguay	1,9
▪ Perú	6,4
▪ Paraguay	5,9
▪ Nicaragua	17,5
▪ México	5,2
▪ Honduras	14,5
▪ El Salvador	9,5
▪ Ecuador	6,6
▪ Chile	3,9

- Colombia 5,5
- Brasil 8,8
- Bolivia 9,5
- Argentina 1,4

Reviste de gran importancia observar datos locales, que refleja el avance en materia de alfabetización, que se ha dado en los últimos años, según el Comité Nacional de Alfabetización CONALFA:

- Guatemala 7.80
 - Santa Rosa 9.13
 - Santa Maria Ixhuatan 4.37
 - Pueblo Nuevo Viñas 3.96
 - Santa Rosa de Lima 3.89
 - San Rafael Las Flores 2.46
 - Guazacapán 2.32
 - Santa Cruz Naranja 0.04
 - Barberena 15.94
 - Casillas 15.40
 - Chiquimulilla 12.85
 - Oratorio 10.42
 - Taxisco 10.02
 - Nueva Santa Rosa 9.52
 - Cuilapa 9.51
 - San Juan Tecuaco 0.47

Dato importante que señala el *Informe de Desarrollo Humano* es que Guinea se encuentra en un 75% de su población que no lee y escribe, seguido de Nigeria con un 72%. Contrario a estos datos estadísticos, señala que en la República Popular Democrática de Corea, la población lee y escribe en un 100%

2.2.7. La mujer en la educación

Debe reconocerse que se vienen dando grandes progresos en el acceso para las mujeres a la educación en Guatemala. Las cifras que se presentan a continuación permiten tener una visión más clara al respecto.

De acuerdo con datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2005), entre 1992 y 2002, la educación superior creció a una tasa promedio anual de 5.5%, la

masculina lo hizo a un ritmo de 4.8% y la femenina a una tasa de 6.3%.

Según información proporcionada por la Secretaría de Educación Pública de México, SEP (2003), durante el periodo 1992-2002, la participación de las mujeres en la educación superior se incrementó en 507 mil personas, al pasar de 603 484 a 1 110 494 alumnas; mientras que la presencia de los hombres aumentó de 703 137 a 1 126 297 alumnos; sin embargo, continúa siendo ligeramente menor la matrícula femenina que la masculina. El incremento de las mujeres en la educación representó un 84% y en los hombres un 60%.

Para el año 2002, el registro femenino en el nivel normal licenciatura representa dos tercios de la matrícula total del mismo; en cambio, en licenciatura universitaria y tecnológica asisten 106 hombres por cada 100 mujeres.

El mayor incremento femenino se observa en el posgrado, donde la inscripción de mujeres creció 3.2 veces más en números absolutos entre 1992 y 2002, de 19 096 a 61 485; en cuanto a los hombres, la estadística creció 2.3 veces más, pasando de 32 373 a 76 802 (SEP, 2003).

2.2.8. La mujer en la investigación

Como se puede apreciar, aunque el acceso a la educación superior para las mujeres mexicanas se ha visto fortalecido, nos encontramos con que actualmente se ha incrementado el número de científicas mexicanas; sin embargo, todavía estamos lejos de alcanzar la equidad.

El número de mujeres dedicado a la ciencia ha aumentado en las últimas dos décadas, aunque siguen rezagadas en comparación con los varones en cuanto al acceso a becas de posgrado y plazas de trabajo.

Según Antimio Cruz (2005), en los últimos 20 años, el número de mujeres mexicanas que ha decidido estudiar carreras científicas se ha multiplicado casi 11 veces; no obstante, la participación de este género en apoyos para becas de posgrado, plazas de trabajo o

membrecías del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) no ha rebasado el 30%.

El problema se agudiza en carreras de las áreas de ciencias exactas, como matemáticas, física e ingenierías, donde el porcentaje de participación de las mujeres se reduce a un 10% ó 15%, de acuerdo con datos de la Academia Mexicana de Ciencias (AMC), el SNI y el Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados (Cinvestav, 2005).

Es importante resaltar que adentrándome en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), que tiene como objetivo fomentar el desarrollo científico y tecnológico del país y fortalecer la investigación en todas las áreas del conocimiento, encontré algunas estadísticas que considero vale la pena mencionar.

En 1984, el SNI únicamente tenía registradas a 282 mujeres investigadoras, en 2002 integraba a 9 200 investigadores, de los cuales 70.3% son hombres y 29.7% mujeres, cifra que ha crecido hasta 3 mil 322 científicas en el año 2005, pero aún quedan muy por debajo de los 7 mil 534 hombres que integran ese sistema.

El SNI clasifica a los investigadores en siete áreas del conocimiento: ciencias físico-matemáticas y de la tierra con 1 771 estudiosos; biología y química, 1 661; humanidades y ciencias de la conducta, 1 552; ingeniería, 1 182; ciencias sociales, 1 096; biotecnología y ciencias agropecuarias, 1 011; y medicina y ciencias de la salud con 927 investigadores, en todos los casos de ambos sexos.

En todas estas áreas del conocimiento predominan los varones, observándose una situación más equitativa en el área de humanidades y ciencias de la conducta, donde hay dos investigadores por cada investigadora, a diferencia del área de ingeniería y biotecnología y ciencias agropecuarias, donde la proporción es de tres hombres por cada mujer, según el Sistema de Nacional de Investigadores SNI.

Por otra parte, Nora Narváez-Berthelemont y Jane M. Russell (2005), autoras del estudio El factor género en las estadísticas del CONACYT México, indican que aunque en la actualidad 41% de

las personas que estudia un posgrado son mujeres, solo tres de cada 10 becas nacionales son otorgadas a ellas.

"Se puede observar también un rezago en la participación en las becas en el extranjero, ya que de cada 10 hombres becados tres estudian en el extranjero, en tanto que de 10 mujeres becas dos realizan estudios fuera del país", indican las especialistas del Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas de la UNAM.

En un estudio similar de Carolina Escobar titulado ¿Qué oportunidades tienen las mujeres científicas? publicado en 2001 en la revista Salud Pública y Nutrición, se concluye que si bien la participación de las mujeres en la ciencia ha aumentado en las últimas décadas, el número de mujeres que ocupan puestos como investigadoras en México es de aproximadamente 30%.

Podemos citar como un ejemplo claro de esto que en enero de 2006 de 34 coordinadores de investigación científica de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), solo 3 son de sexo femenino (Programa Universitario de Estudios de Género, UNA, 2006).

De acuerdo con un estudio realizado por las investigadoras de la Universidad Autónoma de México (UNAM) Patricia Piñones Vázquez y Martha Leñero Llaca, a pesar de las cifras, el Sistema Nacional de Investigadores sigue siendo injusto con el sexo femenino, ya que en el reporte del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en el año 2003, según las siete áreas de conocimiento identificadas por el Sistema Nacional de Investigación (SIN), en todas las prioritarias, los investigadores varones son un total de 6,500, lo que significa el 70.4%, y solamente 2,729 son mujeres, esto es el 29.6% (Macedo, 2005).

Asimismo, mencionaron que estas iniquidades no solo se refieren a los registros, ya que por cada 10 hombres que aspiran a incrementar su nivel en el SNI solo hay tres mujeres candidatas para investigadora nivel I y II, mientras que en nivel III, solo el 16.5% son mujeres.

La tendencia indica que el número de investigadoras disminuye en cuanto incrementa el nivel jerárquico de investigación; hay diferencias muy notables que tienen efectos en la remuneración económica de las profesionistas.

"En un campo predominantemente dominado por hombres, la mujer debe esforzarse el doble", comenta María Luisa Benítez Hess, investigadora del Departamento de Genética y Biología Molecular del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados, en un artículo difundido por la Academia Mexicana de Ciencias (Cinvestav, 2005).

"En reiteradas ocasiones son bloqueadas en sus aspiraciones, algunas veces por varones que dudan de su capacidad o, peor aún, por otra mujer que de forma excepcional tiene un puesto de este tipo", lamenta Analilia Arroyo Becerra, adscrita al Instituto de Biotecnología de la UNAM, ganadora del Premio Weizmann 2004 en el área de Ciencias Exactas, otorgado por la ¿Asociación de Mujeres Científicas? AMC.

2.2.9. Correlación entre baja natalidad y aumento de la esperanza de vida

“La incorporación de la mujer al trabajo, tradicionalmente masculino, ocurre por primera vez durante la Primera Guerra Mundial y se acentúa durante la segunda Guerra Mundial ante la ausencia de los trabajadores masculinos que estaban en el frente, como soldados. Este hecho fue un paso decisivo para la consecución de una autonomía real de la mujer que disponía de rentas propias. Esta realidad, junto con fenómenos paralelos de mayor educación, demanda de igualdad, control de la procreación, difusión de los métodos anticonceptivos, en el marco demográfico de la teorías conocidas como transición demográfica, segunda transición demográfica y revolución reproductiva, correlacionan de manera inversa el gran aumento de la esperanza de vida durante el siglo XX con una caída de la natalidad. “A mayor eficiencias reproductiva menor tasa de natalidad.” (Declaración y plataforma, 1995)

Se produce, por tanto, una fuerte correlación entre la incorporación al trabajo asalariado de la mujer y una caída de la natalidad. Del mismo modo que se produce una correlación entre la incorporación al trabajo asalariado de la mujer y el aumento en las ventas de electrodomésticos que les permiten, a las mujeres y también a los varones, una menor dedicación a las tareas domésticas tradicionales, con el propósito de ocupar el menor tiempo posible en estas.

2.2.10. Cambios en el mercado laboral

Los cambios técnico-científicos tan acelerados que han generado la economía y la producción de bienes y servicios en el último cuarto de siglo, así como la internacionalización financiera, productiva y de mercados a nivel mundial, han alterado totalmente las ofertas laborales locales, las relaciones de producción y el concepto mismo de trabajo. El concepto de estructura empresarial ha evolucionado considerablemente, en el sentido de que se precisan organizaciones reducibles muy cualificadas y polivalentes para atender la producción de bienes y servicios que genera la empresa, y los nuevos modelos deben tender a reducir al máximo las propias estructuras para reducir el capital de gastos fijos. El objetivo radica en no comprometer el futuro de la empresa a costa de soportar unos gastos de personal improductivos en épocas de recesión de las demandas. Por tanto, se imponen las estructuras externas, flexibles, de colaboración circunstancial, tanto de una obra directa como indirecta. Del crecimiento del sector de servicios, del incremento del trabajo autónomo, de las profesiones liberales y de los free-lance, y de la flexibilidad de las estructuras empresariales se deduce que está adquiriendo mucha preeminencia el sector del autoempleo en las profesiones liberales o independientes, que se dan de alta como autónomos y prestan sus servicios en una o en diversas empresas de forma externa.

La diversificación progresiva del mercado de trabajo y el papel cada vez más esencial de la especialización para poder cubrir determinadas necesidades, son factores decisivos en el acceso de las mujeres al mundo laboral. De las transformaciones que se están produciendo se derivan las siguientes consecuencias:

La mujer ha demostrado su capacidad, aun cuando no se haya aprovechado en un porcentaje muy elevado:

- Se ha incrementado la competencia profesional femenina.
- La mujer escoge carreras con mayor potencial de desarrollo profesional.
- Existe una aceptación de la mujer como profesional no solamente en puestos de trabajo no cualificados.
- Se da una integración de la mujer en las empresas en puestos de dirección y como ejecutivas

2.2.11. Cambios en la cualificación de la mujer

Paralelamente a los cambios del entorno social que han favorecido la incorporación de las mujeres al mundo laboral, también se ha producido una importante evolución en su cualificación, motivada por los siguientes aspectos:

- El acceso masivo de las mujeres a la enseñanza superior.
- El aumento de sus conocimientos profesionales, mediante la especialización.
- La formación permanente (ocupacional, de adultos, reciclajes profesionales, etc.).
- El incremento de la experiencia, derivada del mayor porcentaje de mujeres en el mundo laboral.

La presencia de las mujeres en las universidades era minoritaria y en algunas facultades prácticamente inexistente. Pero, en las últimas décadas, el acceso de la mujer a la enseñanza superior ha sido masivo. “Hoy día las mujeres constituyen más de la mitad de alumnos de las facultades y escuelas universitarias; únicamente en las escuelas técnicas superiores continúan siendo minoría, especialmente en las carreras pertenecientes el área de ingeniería y tecnología”. (Méndez 2000)

2.2.12. Discriminación y exclusión de la mujer

Según la ONU 1998, discriminar es excluir a alguna persona, separarla, diferenciarla o verla como un ser inferior, o evitar el goce de sus derechos, por condiciones como: características físicas, su cultura, sus ideas, su orientación sexual, su religión, su posición económica y otros motivos de su contexto social.

El concepto de exclusión se aplica al contexto social, cuando se refiere a la acción de marginar voluntaria o involuntariamente a una persona o sector de la población. Esta acción es relativa a las citadas en las condiciones del párrafo anterior. La discriminación tanto como la exclusión tiene^o relación con las estructuras de pensamiento y de creencias de una población.

Modalidades históricas de discriminación han hecho que las mujeres guatemaltecas se vean excluidas del pleno goce de los beneficios del desarrollo nacional, así como de una participación plena en los correspondientes espacios de toma de decisiones. Las mujeres siguen estando subrepresentadas y tropiezan con serias limitaciones para ejercer sus derechos en las esferas económica y laboral.

En Guatemala, las mujeres son desproporcionadamente más pobres que los hombres y tienen menos acceso a la educación y a la asistencia sanitaria, padeciendo altos niveles de mortalidad materna y desnutrición. Las mujeres indígenas y las mujeres atrapadas en situaciones de extrema pobreza suelen sufrir múltiples modalidades de discriminación y exclusión social como las referidas. En tanto que el índice de desarrollo humano de la población en conjunto es de 0.54, el de las mujeres es tres veces menor (0.17). Como lo reflejan los Acuerdos de Paz, la discriminación y exclusión que siguen experimentando las mujeres afecta no solo a sus derechos, sino también al desarrollo integral de la sociedad guatemalteca en conjunto. “En este sentido, la situación de discriminación que enfrentan las mujeres en Guatemala dificulta el adecuado desarrollo del proceso de democratización y la consolidación del Estado de Derecho en ese país” (Fuentes, 1989)

El Estado guatemalteco ha dado el primer paso indispensable para asumir compromisos internacionales y nacionales importantes para respetar y garantizar los derechos de las mujeres. El desafío prioritario que enfrenta Guatemala consiste en cerrar la profunda brecha entre los compromisos que ha asumido y la discriminación que las mujeres siguen experimentando en su vida diaria. En especial, para garantizar los derechos fundamentales de las mujeres debe prestarse urgente atención a la reforma jurídica y a un mejor

acceso a la justicia, y es preciso adoptar medidas eficaces que reflejen, en la práctica, los compromisos adoptados por el Estado. Entre las medidas que se requieren, figuran: la incorporación de la perspectiva de género en todos los aspectos de las políticas y la adopción de decisiones por parte del Estado, la asignación de recursos suficientes para que ello sea posible, una mayor coordinación de la adopción de políticas con respecto a los derechos de las mujeres, y la determinación de responsabilidades cuando los agentes estatales no cumplen las obligaciones del Estado en materia de equidad y no discriminación.

En virtud de la apertura hacia nuevos espacios políticos suscitada por la conclusión del conflicto armado y por la firma del Acuerdo de Paz Firme y Duradera, las mujeres han logrado participar en la definición de los objetivos nacionales. En especial, han orientado avances en la preparación del marco jurídico e institucional encaminado a superar formas históricas de discriminación basada en el género. Tomando como base los compromisos asumidos en el marco de los Acuerdos de Paz, y trabajando con la sociedad civil, el Estado ha adoptado varias iniciativas, como: la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, la Ley de Desarrollo Social, la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades. Además, el gobierno ha extendido los mecanismos institucionales de promoción y protección de los derechos de las mujeres con la creación de entidades tales como la Defensoría de la Mujer Indígena, el Foro de la Mujer, la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) y la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar (CONAPREVI)

Se ha señalado que un mejor acceso a la educación, para niñas y varones, es una prioridad clave para llevar adelante el desarrollo personal y nacional. Las limitaciones de acceso a la educación primaria, principalmente una insuficiente asignación de fondos, la pobreza y factores conexos de exclusión social, siguen causando grave preocupación con respecto a niñas y varones. Si bien la “correlación positiva entre asistencia a clases e ingresos es indiscutible y universal”, las niñas guatemaltecas siguen sufriendo una pronunciada desventaja a este respecto (CONAPREVI)

En un país con una alta tasa de analfabetismo, la tasa correspondiente a las mujeres es considerablemente mayor que la de los hombres. En tanto que el 76% de los varones adultos tienen algunos años de educación, ello solo ocurre en el 60% de las mujeres adultas. La tasa de analfabetismo es considerablemente mayor en el caso de las mujeres indígenas, llegando a no menos del 21.5% en el país. Tampoco ha habido un considerable incremento, desde 1995 hasta esta parte, en el número de niñas matriculadas en la escuela. De cada ocho niñas matriculadas en las escuelas primarias, solo una termina el sexto grado. La tasa de deserción escolar declarada para las niñas en zonas rurales es de 81,5%, y de 50% en zonas urbanas. Solo 17 de 100 niñas completan la escuela primaria; en las zonas rurales el 66% abandona la escuela antes de completar el tercer año. El 38% de las mujeres adultas han completado la escuela primaria, el 17% la escuela secundaria y solo el 4% tienen educación superior (CONAPREVI)

Se ha comprobado que la equidad de género es un componente del proceso de reforma educativa y transformación de los planes de estudios, por lo cual los materiales y planes educativos están encaminados a establecer relaciones de equidad entre niñas y varones. Seguro que falta mucho camino por recorrer, pero la dirección seguramente es la correcta.

2.2.13. La mujer después de los acuerdos de paz

Después de una larga historia de enfrentamiento armado interno, que inició en 1960 y finalizó en 1996, es decir, un período de más de 30 años, se abre en Guatemala una importante coyuntura nacional: la negociación entre el gobierno y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) para dar fin a la confrontación que obstaculizó durante muchos años que el país avanzara hacia una convivencia de tolerancia y cooperación.

Las mujeres guatemaltecas, ya venían, desde la década de los años setenta desarrollando acciones y presentando demandas, con el fin de ser incluidas y respetadas en los diversos espacios de la vida social, por lo tanto, la apertura democrática fue terreno fértil para que

la sociedad comenzara a escuchar y atender dichas demandas. Podemos recordar en este espacio la declaración, en 1975, del Año Internacional de la Mujer, que reunió en México a muchas mujeres del mundo y que motivó el inicio del movimiento de mujeres feministas en Guatemala, entre ellas, doña Luz Méndez de la Vega, quien fue una humanista y escritora muy reconocida en Guatemala, que en 1994 obtuvo el Premio Nacional de Literatura “Miguel Ángel Asturias” y muchos otros reconocimientos de diversas entidades culturales del país y de otros países.

Cuando finaliza el enfrentamiento armado, en Guatemala se firma el Acuerdo de Paz Firme y Duradera en 1996 y en él se expresa que la paz debe cimentarse sobre un desarrollo socioeconómico participativo, orientado al bien común, que responda a las necesidades de toda la población. Asimismo, requiere justicia social, solidaridad nacional, crecimiento económico con sostenibilidad, para atender las demandas sociales de la población, considera imprescindible la participación efectiva de ciudadanos y ciudadanas de todos los sectores de la sociedad. El Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria hace específicamente un reconocimiento acerca de la importancia de incorporar a las mujeres en el proceso de desarrollo nacional.

En cumplimiento de los Acuerdos de Paz, en 1997 se instaló el Foro Nacional de la Mujer mediante un proceso de consulta, con el propósito de vigilar el cumplimiento de los compromisos del gobierno con las mujeres. En el período electoral de 1999, las expresiones de mujeres de la sociedad civil presentaron a los candidatos a la Presidencia de la República, una Agenda Mínima y Plataforma de Propuestas de Desarrollo para las Mujeres Guatemaltecas.

En el año 2000, cuando se reconocía que los avances en el cumplimiento de la Plataforma de Acción Mundial eran mínimos, en el país se dio un hecho de mucha importancia: la creación de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) por Acuerdo Gubernativo No. 200-2000 del 10 de octubre de ese año, en respuesta a las demandas que venían presentando las organizaciones de mujeres de la sociedad civil. La elección de la autoridad máxima de dicha instancia se desarrolló por medio de un proceso novedoso donde participaron las organizaciones de mujeres. Ellas proponían a diez candidatas entre quienes el presidente de la

República eligió a una de ellas, para dirigir a la nueva entidad. La primera acción que desarrolló la SEPREM fue un proceso de consenso entre las mujeres, quienes hicieron converger las necesidades y propuestas en un documento único: la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas.

En el año 2001, el gobierno de la República formuló la Estrategia de Reducción de la Pobreza que determinó dar atención preferencial al área rural; fortalecer la gestión pública; impulsar la descentralización y aumentar la participación ciudadana. Asimismo, estableció tres ejes de trabajo: Crecimiento Económico con Equidad; Inversión en Capital Humano e Inversión en Capital Físico. En el año 2002, el país tenía alrededor de 11 millones de habitantes, un índice de desarrollo humano de 0.649, el 16% de la población se encontraba en extrema pobreza y el 56% en situación de pobreza, con una economía básicamente agrícola y una relación muy grande entre población dedicada a la agricultura y pobreza. Este hecho concuerda con la distribución geográfica de la pobreza, especialmente en el área rural afectando principalmente a la población indígena del país, que se sitúa mayoritariamente en el altiplano guatemalteco.

Estas acciones se enmarcan en las Metas del Milenio y en los Acuerdos de Paz, igual que el impulso a la Reforma Educativa, aunque esta se viene trabajando desde 1997 con la Comisión Paritaria; posteriormente, se creó la Comisión Consultiva que agrupa a 22 organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, entre ellas a la SEPREM, sus productos han sido: la transformación curricular y la profesionalización docente; donde se incorporó el tema de género como eje temático. Se implementó la Nueva Escuela Unitaria y un programa de becas para niñas, así como el Programa de Educación Bilingüe Intercultural.

Es evidente que la pobreza de los hogares aceleró la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, especialmente a la maquila textil y agro exportadora. La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (agosto-septiembre 2002) mostró que las mujeres se ubican principalmente en el comercio 30%, la industria 24.6%, los servicios comunales y personales 20.7% y la agricultura 20.3%. En términos generales, el 75.3% de mujeres que trabajan lo realizan en el sector informal; además el 84.1% de mujeres no tienen cobertura de la seguridad social (16:42). La apertura económica y los avances en la

tecnología, especialmente en lo que respecta a la comunicación, no ha contribuido a mejorar las condiciones de vida de las mujeres sino únicamente a las empresas, porque son pocas las mujeres que superan la educación primaria y acceden a la educación básica o superior, debido a que la inequidad en la educación persiste.

Los efectos de la globalización se evidencian en la disminución del gasto público, por tanto, las familias tienen que asumir los costos de los servicios básicos que cada vez son más altos; esta situación, aunada a los bajos salarios con que las empresas transnacionales remuneran las largas jornadas por períodos cortos, sin garantías laborales y en condiciones precarias, especialmente para las mujeres.

Actualmente, se vislumbra el incremento de impuestos, agregado a lo anterior, la privatización de las empresas estatales y los efectos de la corrupción, viene a sobrecargar a las familias más pobres; asimismo, puede mencionarse que, por el tipo de trabajo, las mujeres tienen, en realidad, poco acceso al crédito; es el caso que, en el 2001, solo 32.6% de los créditos otorgados por el Banco de Desarrollo Rural (BANRURAL) benefició a las mujeres. Existe un estudio sobre el Acceso de las Mujeres al Crédito Bancario en Guatemala, del año 2000, el cual manifiesta que, formalmente, no existe discriminación para el otorgamiento de créditos en el sistema bancario, pero los registros dejan fuera a la mayoría de la población, especialmente a las mujeres, lo cual se constituye en un obstáculo para su desarrollo, además, el 90% de créditos otorgados en los últimos años se concentran en la Región Metropolitana.

La SEPREM elaboró y presentó al Ministerio de Finanzas Públicas la propuesta de incorporar un Clasificador de Género en el Presupuesto Nacional, con el fin de visualizar las asignaciones hacia las mujeres. Esta iniciativa persigue que las instituciones se den cuenta y reestructuren las asignaciones tradicionales. Para mejorar la capacidad productiva de las mujeres, existen muchos esfuerzos del Ministerio de Educación, los fondos sociales, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, el Ministerio de Energía y Minas, la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente; que ejecuta proyectos generadores de ingresos, el proyecto de tecnología para aliviar la carga doméstica, pero no existe un

programa nacional que maximice los resultados de todos estos esfuerzos y evite la duplicidad.

En el tema de violencia contra la mujer, se crea la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra la Mujer (CONAPREVI) que es una instancia mixta integrada por instituciones del Estado e instituciones de la sociedad civil para el abordaje del problema de violencia contra las mujeres. Esta Coordinadora es producto del trabajo y las demandas de las organizaciones sociales, de representantes de la Red de la No Violencia contra la Mujer, asesora en políticas públicas y en el tema de violencia contra las mujeres. Esta instancia desarrolla el monitoreo a las entidades encargadas de las denuncias de violencia intrafamiliar para que utilicen la Boleta Única de Registro. El problema que se enfrenta es la falta de sensibilización de la población en general ante el tema de la violencia contra la mujer, la limitación de recursos para atender todas las facetas de los problemas y la débil coordinación interinstitucional. La CONAPREVI elaboró un Diagnóstico Nacional sobre la Atención Institucional para la Problemática de Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres y formuló el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI) y contra la Mujer. Actualmente, este documento se encuentra en etapa de divulgación entre diferentes grupos de la sociedad. El Plan persigue lograr la efectiva solución para el problema de violación contra las mujeres y evitar la duplicidad de acciones, así como la optimización de los recursos.

Los Órganos de Control Jurídico y Político desarrollan las siguientes acciones:

La Defensoría de la Mujer asesora la capacitación dirigida a los operadores de justicia y entidades relacionadas con el cumplimiento de la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar.

La Unidad de Protección de los derechos de la Mujer de la Procuraduría General de la Nación atiende a víctimas de violencia intrafamiliar.

La Fiscalía de la Mujer atiende específicamente a las mujeres víctimas de violencia, en el Ministerio Público.

El Centro Nacional de Análisis y Documentación del Organismo Judicial efectúa exámenes médico legales a mujeres agredidas.

El Programa Pro-Mujer Rural de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente impulsan Proyectos Generadores de ingresos; Proyectos de Tecnologías o Servicios para aliviar la carga doméstica de la población; Procesos Educativos no Escolarizados y Educación a Distancia.

La Defensoría de la Mujer Indígena fue creada para la protección de los derechos de las mujeres indígenas.

Una de las experiencias valiosas y digna de mencionarse es la coordinación establecida con la Comisión Presidencial para la Modernización del Estado y Descentralización. Desde el 2001, la SEPREM tuvo una estrecha relación que llevaba el propósito de proyectar a los espacios locales la implementación de las metas de la Políticas Nacional de las Mujeres, lográndose que la nueva Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural incluyera a la SEPREM como integrante del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural, y de los Consejos Regionales. Asimismo, incorporó a las representantes de las organizaciones de mujeres de la Sociedad Civil a los Consejos de Desarrollo regional, departamental, municipal y comunitario, y adoptó la equidad de género como uno de sus principios rectores. Al mismo tiempo, la incidencia en la elaboración del Código Municipal dio como resultado la incorporación del enfoque de género ya que se incluyó la integración de las Comisiones de la Mujer como obligatoria en las Municipalidades.

Cuando la SEPREM se inserta en el Sistema de Consejos como nueva actora, inicia sus acciones de proyección hacia los diferentes niveles y, según el reglamento respectivo, le compete convocar a la elección de representantes de las organizaciones de mujeres ante los Consejos y la acreditación correspondiente. La SEPREM nombró cinco delegadas institucionales a nivel regional, su propósito fundamental es incorporar en los planes, programas y proyectos de desarrollo, las metas de la Política Nacional de las Mujeres, las cuales tienen concordancia con las áreas de especial preocupación de la IV Conferencia Mundial de la Mujer. Algunas de las acciones que desarrollan las delegadas en los Consejos Regionales y Departamentales consiste en involucrarse en la elaboración de Estrategias de Reducción de Pobreza; capacitar y asesorar a las representantes de organizaciones de mujeres y mujeres que participan en los Consejos; consolidar mecanismos de interlocución

con la Sociedad Civil; establecer coordinación con la Oficina de Planificación Municipal, entre otras.

A nivel regional, se ejecuta el proyecto Modelo de Intervención para la Aplicación de la Estrategia de Reducción de Pobreza con Énfasis en las Mujeres, que fortalece la capacidad de análisis e incidencia de las mujeres que participan en los Consejos de Desarrollo y elaboran propuestas conjuntas, se capacita y sensibiliza acerca de la importancia de la política, se dan a conocer las leyes, y ya se conformaron Comisiones de la Mujer en varias municipalidades. La SEPREM firmó un Convenio con la Mancomunidad de Municipalidades del Sur Occidente con el objetivo de impulsar la política, formular y gestionar proyectos con énfasis en mujeres y capacitar. Los obstáculos siguen siendo la escasez de recursos financieros, la poca organización y coordinación entre las organizaciones de mujeres y la escasa cultura de participación.

En relación con la Conferencia Mundial Contra el Racismo: en Guatemala las desigualdades económicas, políticas sociales y culturales han provocado exclusión de grandes sectores de la población, que no han tenido acceso a las oportunidades del desarrollo. La Encuesta de Condiciones de Vida muestra que 56% de la población vive en pobreza y el 16% en extrema pobreza. Esta situación obstaculiza el avance hacia el desarrollo. Transitar de los gobiernos autoritarios a los sistemas democráticos significó un avance en cuanto al ejercicio de los derechos políticos y las libertades fundamentales de la población. Entre los hechos que han significado cambios en el país tenemos la consolidación de los órganos de Control Político, Jurídico y Administrativo del Estado, tal como el Tribunal Supremo Electoral, la Corte de Constitucionalidad y la Procuraduría de los Derechos Humanos.

La firma de los Acuerdos de Paz contribuyó con el proceso de democratización y se incorporaron temas como: desarrollo económico-social equitativo y el reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas. El acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas declara que el reconocimiento de la identidad y derechos es fundamental para la construcción de una Nación de unidad multiétnica y reconoce la particular vulnerabilidad de la mujer indígena frente a la doble discriminación. El gobierno se comprometió a promover una legislación que tipifique el acoso sexual como delito

y considere como un agravante en la definición cuando sea cometido contra una mujer indígena; crear la Defensoría de la Mujer Indígena y promover la divulgación y fiel cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

En el año 2002, se creó la Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo Contra los Pueblos Indígenas, nace en el marco de la participación de la sociedad civil, en los Acuerdos de Paz y en cumplimiento de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de la ONU y del Convenio 169 de la OIT sobre Derechos de los Pueblos Indígenas y Tribales. Entre las instituciones creadas para atender la temática indígena, se encuentra la Defensoría de la Mujer Indígena, el Fondo de Desarrollo para los Pueblos Indígenas, la Academia de Lenguas Mayas. Estas instituciones tienen debilidades y limitaciones presupuestarias que reflejan la discriminación en la distribución del presupuesto nacional.

Entre los avances en este tema puede mencionarse que el Ministerio de Cultura y Deportes inició el proceso de reconceptualización y reconversión reflejada en las políticas, proceso en el que participa la Sociedad Civil y creó también la Unidad Étnica y de Género.

El Ministerio de Educación impulsó la Reforma Educativa, negociada de manera plural para la propuesta de transformación curricular y la creación del Viceministerio de Educación Bilingüe e Intercultural. El Ministerio de Agricultura creó un Consejo de Organizaciones Indígenas con el fin de involucrar a la Sociedad Civil en la implementación de políticas. El Ministerio de Trabajo creó un departamento de atención a los temas relacionados con los pueblos indígenas. La Secretaría de Planificación y Programación se encuentra en vías de construir un Consejo Multicultural para la planificación del desarrollo nacional a partir de la realidad plural.

Respecto al problema de VIH/SIDA, el Ministerio de Salud Pública creó el Programa Nacional de Prevención y Control de Infecciones de Transmisión Sexual y VIH/SIDA, quien previene, vigila, controla y atiende esta problemática a nivel nacional y funciona con un presupuesto limitado. En el año 2002 se emitió el Acuerdo Gubernativo 317-2000 Ley General para el Combate del VIH/SIDA,

esta ley no contempla especificidades para mujeres. Se han desarrollado campañas de divulgación, elaboración de materiales educativos para diferentes públicos y algunas capacitaciones.

Los factores que obstaculizan avanzar en estos problemas son: la extrema pobreza, la inseguridad alimentaria y el bajo presupuesto asignado al rubro de educación, por tanto, la desnutrición, los aspectos culturales, la discriminación y los recursos estatales cada vez más escasos.

Según el desarrollo institucional, los mecanismos nacionales del sector público son los siguientes: el Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, creado mediante Acuerdo Ministerial 11-94 y la Oficina Nacional de la Mujer, creada mediante Acuerdo Gubernativo 24-06-81; en el Ministerio de Gobernación, la Oficina de Equidad de Género en la Policía Nacional Civil, orden general 04-2002; en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el Consejo Consultivo de la Salud Integral de la Mujer, creada mediante Acuerdo Ministerial SP-M-977-201; en el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, la Unidad de Género, Mujer y Juventud; en el Ministerio de Educación, el Programa de la Niña Resolución Ministerial 6607-96; el Consejo Consultivo de la Niña y la Mujer, creada mediante Acuerdo Ministerial 754-02; en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, la Unidad de Género, Mujer y Juventud Rural, según Acuerdo Ministerial No. 1525-2000; en el Ministerio de Cultura y Deporte la Unidad de Fomento de la Equidad Étnica y de Género; en el Ministerio de Energía y Minas, la Unidad de género; en el Ministerio Público la Fiscalía de la Mujer, Acuerdo Gubernativo No. 37-87 de la Ley Orgánica del Ministerio Público; en la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, Acuerdo No. 893-91 el Programa Promoción de la Mujer Rural. Acuerdo Gubernativo No. 356-96 y el Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar. Acuerdo Gubernativo No. 929-29; en la Secretaría de la Paz, la Comisión Coordinadora del Foro de la Mujer Acuerdo Gubernativo No. 744-97 y el Foro Nacional de la Mujer, Acuerdo Gubernativo No. 105-98; en la Secretaría de Programación y Planificación de la Presidencia, el Consejo Consultivo de la Mujer. Acuerdo Interno No.088-2002; en la Secretaría de Coordinación Ejecutiva; la Secretaría Presidencial de la Mujer, Acuerdo Gubernativo No. 200-2000, Coordinadora Nacional para la

prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra la Mujer, Acuerdo Gubernativo 868-2000; en la Comisión Presidencial Coordinadora de Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos, la Defensoría de la Mujer Indígena, Acuerdo Gubernativo No. 525-99; en la Gobernación Departamental de Guatemala, Área de la mujer, Acuerdo Interno No. 02-2002; en el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco, la Unidad de la Mujer en el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco, Acuerdo de creación No. 01- 2001; en el Fondo Nacional de la Tierra, la Unidad de la Mujer Campesina (en proceso de creación); en el Fondo de Inversión Social, (en funciones, pendiente de la publicación del Acuerdo de creación); en la Universidad San Carlos de Guatemala, el Programa Universitario de Estudios de género, documento base de creación del programa de la Dirección General de investigación 23/06/1,994; en la Procuraduría de los Derechos Humanos, la Defensoría de los derechos de la Mujer, Acuerdo SG-04-91; en la Procuraduría General de la Nación, la Unidad de la Mujer, Decreto número 97-96; Plataforma Estatal de la Mujer (pendiente de ser oficializada), integrada por los tres Organismos de Estado -Ejecutivo, Legislativo y Judicial; Comisión Contra el Racismo, Acuerdo Gubernativo 6-2003.

Cada una tiene diferente función dependiendo el sector y trabajan en coordinación, en virtud de que forman el Consejo Consultivo de la Secretaría Presidencial de la Mujer. No todas tienen acceso a la toma de decisiones, pero, las que se encuentran dentro de la estructura cercana a la máxima autoridad, tienen mayor influencia para desarrollar sus planes.

2.2.14. Primera mujer universitaria

“En mi lucha por los derechos de las mujeres, mi argumento principal se basa sobre el principio elemental de que si la mujer no está preparada, mediante la educación, para convertirse en la compañera del hombre, será ella quien frenará el progreso del saber y de la virtud, pues la verdad debe ser siempre patrimonio de todos y sino, no tendrá influencia en la vida” (Wollstonecraft, 1998)

Revisando los acontecimientos de finales del siglo XIX, cuando las mujeres lograron un acercamiento importante a la universidad,

encontramos que las primeras estudiantes que se presentaron en las aulas universitarias, de países latinoamericanos como Guatemala, se graduaron de parteras. En Guatemala, los primeros años para los estudios de comadronas o parteras se desarrollaban en la Escuela Anexa de Comadronas, de la Facultad de Medicina en los años de 1883.

Es importante señalar que, a inicios del siglo XX, se dieron algunos avances, en lo que se refiere al tema de la participación de mujeres en las aulas universitarias, la información de las cifras oficiales señala que, en 1904 a la Facultad de Medicina y Farmacia, asistieron 172 alumnos, de los cuales 100 eran de Medicina, 47 de Farmacia y 15 para los estudios de comadronas. Los datos señalan de igual forma que 3 mujeres recibieron el título de comadronas.

Significativo es también señalar que las mujeres, iniciaron estudios facultativos hasta la segunda década del siglo XX. En primer lugar, vale destacar que por muchos años se privilegió la educación de varones, y en segundo lugar, las oportunidades para que las mujeres lograran acreditar un título y ejercer una profesión seguían siendo mínimas, por consiguiente a lo largo de ese periodo histórico, las mujeres no alcanzaron mayores posibilidades de ingreso a la universidad.

“La despreocupación de los centroamericanos para que la niña se eduque, se instruya y se prepare lo más posible para la vida, tiene su raíz en las ideas de la colonia. La opinión social predominante, en muchas partes de Centro América es que la mujer debe permanecer en el hogar dedicada especialmente a la procreación.” (Ardaya, 1989)

Dato importante es que en la época colonial la instrucción de las mujeres se desarrollaba en los conventos, lugar en donde se les preparaba para el matrimonio o para el claustro y, además, recibían clases de religión, cocina, bordado y música. La educación que se impartía a las mujeres era deficiente y esta se prologó durante décadas.

Luego de la Reforma Liberal de 1871, se dió un nuevo impulso a la educación y se fundan los institutos de nivel secundario y las primeras Escuelas Normales para Maestros de Educación Primaria, durante este

proceso se establecieron reformas a la Ley Orgánica de Instrucción Pública y la educación para los niños y las niñas se decretó como laica, gratuita y obligatoria.

En 1875, se creó el Colegio Nacional de Niñas, con carácter de Instituto de secundaria; en 1879 se creó una sección normal en dicho Colegio y se creó la Primera Normal de Señoritas, con una sección para la enseñanza del magisterio, en tanto se establecía el Instituto de Señoritas Belén en 1883.

A pesar de la apertura y las nuevas reglas en la educación, el ingreso de mujeres a la universidad fue posible hasta años más tarde. Durante esta época, las estudiantes obtenían, en su mayoría, el diploma de Maestras de Instrucción Primaria y en menor porcentaje se graduaban de Bachilleres en Ciencias y Letras.

Durante el período comprendido de 1871 a 1920, la tendencia educativa para las mujeres, como ya se ha señalado, fue graduarse de Maestras de Instrucción Primaria. Sobre el particular, el siguiente comenario refleja lo que acontecía alrededor de la educación de las mujeres: “El plano de acción más amplio que se le ha presentado a las mujeres, en el campo de la enseñanza, y hasta donde ella ha podido llegar es a graduarse de maestra de instrucción primaria, de tenedor de libros y en casos excepcionales de bachiller en ciencias y letras” Cazali A (Ídem, 1998)

La educación privada, para la enseñanza elemental, complementaria y secundaria, se realizó en colegios, tales como: el Colegio Central de Señoritas de Doña Concepción de Zirión, el Colegio el Porvernir, el Colegio La Educación para Señoritas. Una de las primeras graduadas de Maestras de Instrucción Primaria del Colegio Central de Señoritas fue Elisa Zirión.

Un dato relevante se documenta tanto en la Memoria de Instrucción Pública como en algunos períodos locales, que en 1887 se graduaron Elisa Zirión y Joaquina Arriaga, quien, previo a recibir el diploma de Bachiller en Ciencias y Letras, sostuvo el examen público de Física Experimental y Aplicada. Lo anterior denota que la presencia de las mujeres en la educación secundaria no fue numerosa y, por lo tanto, su llegada a la universidad igualmente fue mínima.

La ausencia casi total de mujeres en la educación secundaria a finales del siglo XIX significó que estas se incorporaran a la universidad en un escaso porcentaje y hasta las primeras décadas del siglo XX. A manera de ejemplo, se puede situar el caso de Bolivia, en donde las mujeres fueron admitidas por primera vez en la universidad, en las carreras facultativas hasta 1912, cuando se impartía la enseñanza profesional para los estudios de Derecho, Medicina, Ciencias Económicas o Ingeniería.

Igualmente, es relevante mencionar que en países como Perú, a finales del siglo XIX, las mujeres requerían de un permiso especial para ser admitidas en la universidad. De la primera mujer universitaria de la Universidad de San Antonio Abad, se documenta que en 1874 recibió la autorización del presidente para iniciar estudios universitarios, sin embargo, al graduarse no pudo ejercer como abogada pues había fallecido cuando se le otorgó la licencia presidencial para ejercer.

Ante esas condiciones educativas, la tarea para muchas mujeres no fue fácil, por lo tanto, es trascendental rescatar el nombre de aquellas que en Guatemala, a partir de la segunda década del siglo XX, iniciaron la búsqueda de espacios fuera del hogar e ingresaron a la universidad.

En aquellos años, la mayoría de mujeres no se atrevía a estudiar, ya que en el contexto social era frecuente la afirmación de que los estudios universitarios, era un privilegio para los hombres. Históricamente, el quehacer social de las mujeres ha permanecido relegado al espacio doméstico.

De hecho, en Guatemala la presencia de mujeres en la universidad, expuso, en su mayor expresión, la discriminación que estas vivían en la sociedad, en los primeros cincuenta años del siglo XX, por no estar en el goce de sus derechos civiles, no se les permitió ejercer la carrera profesional. Cabe admitir, que en el extremo opuesto se encontraban las profesionales extranjeras que a diferencia de las guatemaltecas, sí ejercían la profesión.

Lo establecido en los llamados “Pactos de Washintong de 1907” suscritos por las cinco Repúblicas que en el siglo XIX formaron la Federación Centroamericana, era posible ejercer las profesiones facultativas en cualesquiera de las Repúblicas signantes. Se autorizaba

el ejercicio profesional a personas oriundas de otros países, lo que facilitó que en 1911, Mary E. Gregg, titulada de Médico Cirujano en la Facultad respectiva de Hahneman, Chicago, Estados Unidos, se convirtiera en la primera mujer con licencia para ejercer la profesión en Guatemala.

En la época a que se hace referencia, en la Universidad de San Carlos de Guatemala, se impartían las carreras de Abogado y Notario, Médico y Cirujano, Farmaceutico, Cirujano Dentista e Ingeniero Topógrafo, carreras tradicionalmente masculinas.

La presencia de las mujeres en la educación Normal y Secundaria fue posible a partir de las reformas decretadas a partir de 1875 y entre las mujeres que iniciaron estudios de Magisterio y Bachillerato en Ciencias y Letras, merece destacar especialmente el nombre de Olimpia Altuve. Con el diploma de Maestra de Instrucción Primaria y Bachiller en Ciencias y Letras, Olimpia Altuve, en 1919 se convirtió en la primera mujer graduada universitaria de Centro América, la primera mujer egresada de la Facultad de Ciencias Naturales y Farmacia con el título de Farmacéutica y, además, fue la primea egresada de la Universidad Nacional "Estrada Cabrera"

Posteriormente a su graduación, por no estar en el goce de sus derechos civiles, se le negó el derecho a la toga y a desempeñar la profesión. Las barreras e injusticias impuestas a Olimpia Altuve en 1919 fueron derribas el 11 de noviembre de 1967, cuando se le confirió el título de Química Bióloga, en el acto de investidura con la toga, promovido por la Asociación Guatemalteca de Mujeres Universitarias.

De igual forma, Luz Castillo Díaz Ordaz desafió a la sociedad de la época, inscribiéndose en la universidad. En 1927 obtuvo el título de Abogada y Notario en la Escuela de Derecho de Occidente, Quetzaltenango, centro de estudios que dependía de la Universidad Nacional con sede en la ciudad de Guatemala. Fue la primera graduada en el Foro de Guatemala y de Centro América.

Trece años más tarde, Francisca Fernández Hall, en 1940 fue la primera mujer que se inscribió en la Escuela de Ingeniería de la Universidad Nacional; en 1947, obtuvo el título de Ingeniera Civil en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Inicialmente, había iniciado

estudios de abogacía, pero por no ser ciudadana no reunía los requisitos establecidos.

En la rama de la medicina María Isabel Escobar Quintana, con el diploma de Maestra de Educación Primaria y de Bachiller en Ciencias y Letras se graduó de Médico y Cirujano en diciembre de 1942.

Graciela Quan Valenzuela le corresponde ser la primera mujer con una licenciatura en leyes, egresada de la Universidad Nacional, que obtuvo el grado académico de Abogado y Notario, en 1943. De igual manera, no pudo ejercer la profesión, en primer lugar por no estar en el goce de sus derechos civiles. Y, en segundo lugar, el presidente Jorge Ubico había reglamentado el ejercicio de la profesión para las mujeres, en el Decreto No. 2756 del 11 de mayo de 1942. “Jorge Ubico Presidente de la República, Artículo 1ro. Los títulos de abogado y notario que se otorguen a las personas de sexo femenino en la facultad de ciencias jurídicas y sociales de la universidad nacional, serán puramente académicos; y en consecuencia dichas personas no están obligadas a sustentar exámenes de práctica de abogacía y notariado” (Pérez, 1943, Pág. 314)

Por último, vale mencionar a aquellas mujeres que a lo largo del siglo XX continuaron abriendo brecha en la Universidad de San Carlos de Guatemala: Elena Ruiz de Barrios Klée, Facultad de Humanidades; Guillermina Coronado, Facultad de Ciencias Naturales, Julia Raquel Ibañez, Facultad de Ciencias Económicas; Carmen Martínez Mendizábal, Facultad de Odontología; Elisa Fernández Rivas, Escuela de Ciencias Psicológicas; Hilda Baldizón Rodríguez, Facultad de Veterinaria y Zootecnia; María Luisa Martínez Herrera, Facultad de Agronomía y Amelia Weymann, Facultad de Arquitectura.

Es mucho lo que queda por escribir, sobre aquellas protagonistas y pioneras de la educación superior, sobre aquellas mujeres que desafiaron los prejuicios de la época, en la búsqueda del derecho a la educación.

De hecho, es poco lo que se ha avanzado; si bien, las mujeres han logrado ingresar en mayor número a la universidad, las diferencias de género aún persisten, en ese escenario, igualmente numerosas mujeres continúan excluidas de la educación superior.

El Estado de Guatemala al asumir sus compromisos ante la Declaración Universal de los Derechos Humanos, signada el 10 de diciembre de 1948, reafirma el principio de no a la discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.

Los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, tienen la obligación de garantizar a la mujer y al hombre, la igualdad de todos sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

Por las características históricas, políticas, culturales, económicas y sociales de los Estados del mundo, para las mujeres el respeto a sus derechos humanos en igualdad de dignidad, no son una realidad, a la fecha enfrentan una desigualdad e inequidad, para vivir con plenitud sus derechos y obligaciones.

En la actualidad, las mujeres enfrentan condiciones de pobreza, pobreza extrema, exclusión para alcanzar su bienestar y seguridad, así como discriminación y marginación en todas las esferas humanas, que ponen en riesgo sus vidas, el libre ejercicio de su autonomía, su participación en la construcción de su presente y futuro; así como de su desarrollo integral.

Ante esta realidad, el 18 de diciembre de 1979, Naciones Unidas, aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en la cual reconoce la discriminación hacia las mujeres y que esto constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y la familia; poniendo en riesgo el pleno desarrollo de los pueblos y el bienestar del mundo y la causa de la paz.

Los Estados parte asumen compromisos ante la Convención de suprimir las discriminaciones que son objeto las mujeres en todas sus formas y manifestaciones; que les permita el libre ejercicio de sus derechos y obligaciones en dignidad e igualdad.

Es importante reconocer el impacto de estos acuerdos internacionales en las esferas sociales, que si bien han marcado firmes avances, falta mucho por hacer.

En Guatemala, han existido y existen mujeres que han sabido superar estos obstáculos las que vale la pena señalar:

Carol Roxana Mohr

Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, con especialización en el Proyecto de Negociación de CMI –Internacional Group- de The Harvard Faculty Club University, además estudió en la Escuela de Negocios ADEN, el Programa de Dirección Gerencial y de Habilidades Directivas.

Fundadora y presidenta de Inprohuevos desde el 2007, institución no lucrativa con una labor investigativa sobre hábitos de consumo y efectos de ingesta en lo que representa consumir huevos. También funge como vicepresidente de la Industria Avícola Rosanda, en donde ha implementado programas de responsabilidad social.

Carolina Corzo

Abogada y Notaria, quien actualmente cursa una Maestría en Energía en la Facultad de Ingeniería de la Universidad San Pablo de Guatemala. En el campo laboral, se desempeña como Gerente de Compras en la industria Papelera Internacional S.A., (PAINSA).

Es la actual vicepresidenta de la Junta Directiva de la Gremial de Grandes Usuarios de Energía Eléctrica de Guatemala, primera vicepresidenta de la Gremial de Recicladores de Guatemala en el 2011 y presidenta electa del Club Rotario Guatemala Vista Hermosa, para el período 2015-2016.

Marta Alicia Pérez

Fundadora y propietaria del Restaurante Arrin Cuan -que en q'eqchí' significa: aquí está o aquí hay-, el cual ha sido reconocido por su famoso caldo de pavo kakik, y más de una decena de platillos típicos.

A lo largo de 34 años, este negocio ha estado en constante evolución, ya que comenzó con ocho mesas y una empleada, y ahora tiene espacio para aproximadamente 70 mesas, se ha extendido en casas cercanas y cuenta con 30 colaboradores, entre meseros, cocineros y personal.

Yolanda Fernández de Cofiño

Propietaria del Restaurante McDonald's en Guatemala, quien además de estar a cargo de la administración del mismo, ha aportado ideas para crear una empresa innovadora, práctica que reflejó cuando creó el menú infantil de la "cajita feliz".

McDonald's es una cadena de restaurantes con el mayor número de franquicias que operan en Centroamérica. Yolanda dice recordar que cuando comenzó a administrar el negocio, era como si fuera su hogar, al mencionar la siguiente frase: "una buena ama de casa conoce de administración, compras, y tiene habilidad para las relaciones humanas".

María Teresa González

Ingeniera Química graduada de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con estudios en Administración de Empresas en la Universidad Francisco Marroquín. Ha colaborado con la formación de mujeres en la Asociación de Muchachas Guías y la Asociación Guatemalteca y Mujeres Universitarias.

Ha sido Gerente General de Pinturas Color In por 34 años, período en el que formó parte de la Junta Directiva del Colegio de Ingenieros Químicos. Actualmente, es miembro de la Junta Directiva de la Gremial de Fabricantes de Pintura, de la Cámara de Industria de Guatemala, (CIG).

Irene Piedrasanta

Ilustradora de libros egresada de Werkschule, Colonia, Alemania; es Licenciada en Ciencias Sociales, cuenta con una Maestría de la Universidad del Valle de Guatemala en la misma área y otra como Ejecutiva en Administración de Empresas del INCAE. Actualmente, asiste a la Maestría en Producción y Dirección de Materiales e-Learning en la Universidad Galileo de Guatemala.

Se desempeña como Directora de Editorial Piedra Santa y se le reconoce como la principal impulsadora de la Ley del Libro de Guatemala y fundadora de la Gremial de Editores de Guatemala, de la cual es presidenta. Además, participó en la formación del Grupo de Cámaras y Asociaciones del Libro en Centroamérica (GRUCAL), y en la organización de las Ferias Internacionales del Libro en Guatemala (FILGUA).

Myreya Archila de Sánchez

En 1982 fue becada por la entonces Secretaría General de Hidrocarburos, para estudiar Geología en la Universidad de Louisiana en Baton Rouge, Louisiana, Estados Unidos; a su regreso al país comenzó su carrera laboral como la primera geóloga guatemalteca en la Dirección General de Hidrocarburos del Ministerio de Energía y Minas.

Estuvo a cargo de la Comisión Nacional de Medio Ambiente (CONAMA), fue presidenta del Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP), y de la Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo (CCAD). En 1994 colaboró en la formación de la Asesoría en Geología, Petróleo y Medio Ambiente (AGPMA), ahora GEOAMBIENTE, S.A., de la cual desde el 2006 asumió la Dirección Técnica.

Aída Ríos

Representante legal del Restaurante Le Fromage y Restaurante Kloster, en donde estableció políticas operativas, administrativas y de calidad con base en los parámetros con los que trabaja la empresa. Se le reconoce por ser el soporte de la organización a nivel gerencial, a cargo de manejar cada área, con los conocimientos de la misma, en la aplicación de sus productos y servicios.

Encargada de proveer contactos y crear relaciones empresariales en el ámbito nacional e internacional, con el objetivo de establecer alianzas estratégicas a largo plazo para generar un intercambio de mercado, tanto local como internacional. Su objetivo principal es liderar el proceso de planeación estratégica de la organización.

Isabel Gutiérrez de Bosch

Es una de las fundadoras del Restaurante Pollo Campero, el cual nació en 1971 y que ahora tiene una fuerte presencia en el mercado local e internacional. Desde joven mostró su interés por brindar ayuda social a quienes la necesitan, motivación reflejada al convertirse en la primera presidenta del Club Rotario y en los últimos años de la Fundación Juan Bautista Gutiérrez, entidad creada como homenaje a su padre.

Ha sabido identificar necesidades sociales, que la han llevado a ofrecer su servicio a la comunidad, además, apoya programas de becas y formación en el país. Por esta razón, ha recibido diversos

reconocimientos, entre ellos la Orden del Quetzal, el cual otorga el Gobierno de Guatemala por méritos extraordinarios.

Elizabeth Suárez de Castrillo

Desde 1992 asume la Gerencia General de Aceros Suarez, S.A. (ASSA), industria de clase mundial, por su modernidad y eficiencia, además de su característica capacidad de generar 100 mil toneladas anuales de acero. Además, fue creadora de la marca “El Hierro del Rayo”.

A partir del 2000 se posiciona también como presidenta de la empresa, además de gerente. Es miembro fundadora y única mujer en la Asociación Centroamericana de Fabricantes de Productos de Acero y Derivados (ACEFAD), al ocupar durante los últimos ocho años asignaciones como tesorera, vicepresidenta y presidenta.

María Mercedes Zaghi

Ingeniera en Sistemas, Informática y Ciencias de la Computación egresada de la Universidad Francisco Marroquín, con una Maestría en Administración de Empresas (MBA) de la Universidad de Maryland, College Park, Maryland, Estados Unidos, especializada en Administración de Sistemas de Información (MIS).

Ha sido consultora de proyectos de Tecnologías de Información e Informática en organismos internacionales como el Banco Mundial, la Unión Europea y el Banco Interamericano de Desarrollo. Forma parte del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y está a cargo del área de desarrollo de negocios del Campus TEC.

Norma Guevara de Cadenas

Experta en el ámbito de negocios y comercio, con Maestrías en Administración, una en Derecho Tributario y la otra con especialización en bebidas. Cursó el Diplomado en Negociaciones Estratégicas y otro en Importaciones.

Se ha asociado al Colegio de Profesionales Contadores Públicos y Auditores, Asociación de Profesionales de Compras de España, Instituto guatemalteco de Contadores Públicos y Auditores, a Cámara de Industria de Guatemala y la Gremial de Profesionales de Compras, de la cual es Presidenta. Actualmente, es la gerente Corporativo de Compras Industrias Licoreras de Guatemala.

María del Rosario de Falla

Licenciada en Administración de Empresas, egresada de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, con una Maestría en Aseguramiento de la Calidad en la Universidad Francisco Marroquín. En 1978, comenzó su relación con Avícola Villalobos, en donde sumó 32 años de trabajo.

Hoy es la presidenta de la Asociación Nacional de Avicultores, por quinto período consecutivo. Además, pertenece al Directorio de la Federación de Avicultores de Centroamérica y el Caribe – FEDAVICAC-, y al Consejo de Asociación Latinoamericana de Avicultores –AVA-.

Ana Lucía Mena Wer

Obtiene el título de Técnico en Administración Industrial de la Cámara de Comercio Alemana, una Licenciatura en Administración de Negocios en la Universidad Francisco Marroquín y una Maestría en Economía Aplicada y MBA de la Universidad del Valle de Guatemala y Texas A&M.

Tiene 10 años de experiencia como gerente de Operaciones en la industria alimenticia y dos en la Gerencia de empresas de Seguridad Industrial. En el 2012, contribuyó a la formación de la Gremial de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional dentro de Cámara de Industria de Guatemala (CIG), de la cual es presidenta.

Lic. Nora Liliana Segura Monzón

Auditora y Contadora Pública, desempeño el cargo de presidenta del Colegio de Contadores Públicos y Auditores, nombrada el 7 de diciembre de 2010 como Contralora General de Cuentas de Guatemala. Nacida en la aldea los Cerritos de Chiquimulilla, Santa Rosa.

2.2.15 Igualdad y equidad de género

Para inicios del siglo XXI uno de los grandes y mayores desafíos en el tema de la construcción de una sociedad fundamentada en principios de derechos humanos, se ve debilitada por problemas en el bienestar de la población, la gobernabilidad democrática y un desarrollo sustentable.

Según García y Oliveira en su trabajo “Las transformaciones de la vida familiar en el contexto urbano y contemporáneo” en 2005, señala que la equidad de género surge como una idea que vincula derechos individuales y justicia social, que es producto de aspectos culturales y socio-políticos y, que además fija una línea al quehacer de los diferentes actores sociales e institucionales en el ámbito de los derechos humanos dentro de un mundo de globalización.

Lo anterior se confirma en la Declaración del Milenio (2000) cuando los Estados Partes, que forman las Naciones Unidas, apoyan todos los esfuerzos encaminados al respeto de la igualdad de los derechos de todos, sin distinciones de raza, sexo, idioma o religión, ratificando su compromiso a promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

Actualmente, para conceptualizar género, las relaciones de género, igualdad y equidad de género, no pueden tratarse sin ubicarse en el contexto de lo que son los derechos humanos, es decir, los derechos de mujeres y hombres. Inicia luego de estas afirmaciones, el principio que fundamenta y justifica, tanto la conceptualización, como las propuestas de intervención hacia una mayor equidad e igualdad en las relaciones de género.

Debemos, entonces, entender el concepto de equidad como la vinculación de la justicia, imparcialidad e igualdad social. Y, por género la clase o tipo que permite agrupar a los seres que tienen uno o varios caracteres comunes.

Se conoce, entonces, la equidad de género, como la defensa de la igualdad del hombre y la mujer en el control y el uso de los bienes y servicios de la sociedad. Esto con la intención de abolir la discriminación entre uno y otro sexo y que no se privilegie al hombre o a la mujer en ningún aspecto de la vida social.

De ahí que podamos establecer que, para que tenga lugar la equidad de género, se tienen que producir dos situaciones fundamentales: la igualdad de oportunidades y la creación de una serie de condiciones determinadas para que se puedan aprovechar las citadas oportunidades.

La equidad de género debe entenderse, entonces, como la estandarización de las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa y con igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Comparte esta misma conceptualización: Adams, J.S. 1965. En su trabajo "La inequidad en el intercambio social"; Carrell, M. R., 1978; Equidad Teoría : La literatura reciente, Gill, D. 2010; Equidad y el desierto en los torneos y Guerrero, Andersen 2007; Encuentros comunicación en las relaciones.

2.3. Monografía

SANTA ROSA



En 2014, según proyecciones de población, del Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de habitantes del departamento fue de 353,251. La población creció 1.9% entre 2012 y 2014.

Cuando se analiza la dinámica poblacional, atendiendo a la edad y al sexo, se puede observar que en los grupos hay mayor proporción de mujeres, especialmente a partir de 65 años, en donde se pueden ver 143 mujeres por cada 100 de sus habitantes.

De la población total, 48.3% son hombre y el 51.7% son mujeres, en números absolutos; 170,621 hombres y 182,630 mujeres.

Según los datos de población del departamento de Santa Rosa, los dos municipios con mayor población son Chiquimulilla con 49,989 habitantes y Barberena con 39,912 habitantes, mientras que el municipio con menor población es: San Rafael Las Flores que cuenta con 14,650 habitantes.

El departamento de Santa Rosa se encuentra en la región Sudeste de Guatemala, su cabecera departamental es Cuilapa (conocido como el ombligo de América, por encontrarse en el centro del continente). Limita al Norte con los departamentos de Guatemala y Jalapa; al Sur con el Océano Pacífico; al Este con el departamento de Jutiapa; y al Oeste con el departamento de Escuintla.

Su configuración geográfica es bastante variada, con alturas que oscilan entre los 214 y 1.330 msnm, con un clima que varía desde el templado en las montañas hasta el cálido en la costa del Pacífico.

2.3.1 Historia

Según Lara Rodríguez en su libro Tradiciones de Guatemala; Santa Rosa, por sus habitantes es descrito como "El Centro de las Américas". Los primeros habitantes de la región en la época prehispánica fueron los xinkas, quienes ocuparon todo el territorio desde la costa del actual departamento hasta las montañas de Jalapa. El señorío Xinka de Santa Rosa, fue uno de los más aguerridos y valientes durante la conquista española en el siglo XVI. El conquistador Pedro de Alvarado los tomó como esclavos para la reducción militar de Cuzcatlán en la actual República de El Salvador. De este hecho se deriva el nombre del pueblo, el río y el puente Los Esclavos, en el municipio de Cuilapa. Hay testimonios de que estos indígenas fueron

los primeros esclavos formalmente asignados por los conquistadores en el paraje que actualmente lleva ese nombre.

Con la llegada de los europeos, los indígenas xincas de otras etnias originarias fueron extinguidos, y los habitantes españoles y criollos, se asentaron en esas tierras fértiles. Por esta razón histórica, en la actualidad la población del departamento es de clara ascendencia mestiza y "ladina vieja", con conexiones muy directas con los primeros hacendados y ganaderos hispanos. Sin embargo, actualmente en algunos municipios como Chiquimulilla y San Juan Tecuaco, existe una tendencia a la inmigración de habitantes de la República de El Salvador.

La vida del departamento se inicia alrededor del pueblo que se llamó Nuestra Señora de los Dolores o de la Candelaria de los Esclavos, el cual, en 1570, contaba con un sacerdote.

El 21 de agosto de 1573, a solicitud de Baltazar de Orena, síndico procurador, las autoridades del reino acordaron la construcción del puente de Los Esclavos, que se inició en 1592.

Durante el período hispánico, la mayor parte del territorio que hoy integra Santa Rosa, correspondió a la alcaldía de Escuintla y Guazacapán, este último conocido también como partido.

El comercio y la fertilidad de sus tierras llevaron la prosperidad económica a la región que es un importante punto de tránsito comercial, por ser paso obligado de las mercancías que procedían de Honduras y El Salvador.

Para 1825 la Asamblea Nacional Constituyente dividió el estado de Guatemala, en siete departamentos, siendo el tercero el de Guatemala-Escuintla, integrado por los pueblos de Guatemala, Escuintla y Guazacapán, subdividiéndolo en siete distritos, entre los que figuraba Santa Rosa de Lima, que pasó a ser la cabecera departamental.

Para mejorar la administración, en 1848 el gobierno dividió al departamento de Mita en tres distritos: Jutiapa, Santa Rosa y Jalapa. Más adelante, por Decreto del 8 de mayo de 1852, se decidió a crear el departamento de Santa Rosa como se encuentra actualmente.

2.3.2 Geografía

Hidrografía

Al departamento de Santa Rosa lo cruzan los siguientes ríos: Negro, Los Achiotés, Tapalapa, Los Vados, San Antonio, Las Cañas, Los Esclavos, La Plata, María Linda, Uta, Amapa, El Panal, Las Marías, El Amarillo,

Aguacinapa, Las Margaritas, Utema, Urayala, Paso Hodo, entre los cuales destacan el María Linda, que sirve de límite con el departamento de Escuintla, y el de Los Esclavos, también cuenta con el Canal de Chiquimulilla, laguna de Ayarza en Ayarza de origen cráter volcánico y cuyas riveras cuentan ya con obras arquitectónicas como la Casa Makena, por el Arquitecto Orion Asturias, la quebrada de Ojiveros; el riachuelo Paso Caballos y el zanjón Soldado.

Lagunas del departamento de Santa Rosa:

- Laguna Ayarza en Casillas y San Rafael Las Flores
- Laguna Ixpaco en Aldea Ixpaco Pueblo Nuevo Viñas
- Laguna Ojo de Agua en Nueva Santa Rosa
- Laguna Pereira en Santa Rosa de Lima
- Laguna El Pino en Barberena y Santa Cruz Naranjo
- Laguna La Palmilla en Taxisco
- Laguna Tamarindo Viejo en La Avellana, Taxisco

2.3.3 Río de Los Esclavos

Nace con el nombre de Río Grande en jurisdicción de Mataquesuintla. En todo su curso recibe multitud de afluentes entre los que están los ríos San Antonio, San Juan, Los Achiotes, Pinula, Las Cañas, El Molino, El Utopa, El Amapa, El Panal, Frío, Margaritas y Paso Caballos en Ayarza. Desagua en el Canal de Chiquimulilla. Sobre este río se reconstruyó en tiempos de la colonia el hermoso puente de Los Esclavos, por iniciativa del Procurador Síndico don Baltasar de Orena en 1579. Hoy se levanta algunos metros más al sur el moderno puente de un solo arco, bautizado con el nombre de Baltasar de Orena. Actualmente se está aprovechando la fuerza de sus aguas para producir energía eléctrica por medio de la empresa nacional INDE.

Canal de Chiquimulilla

Canal natural situado al Sur de los departamentos de Santa Rosa, Escuintla y Jutiapa. Presta numerosos servicios a los habitantes de los poblados aledaños. Se origina en la laguna de Sipacate, en el municipio de La Gomera, Escuintla; corre paralelo al Océano Pacífico y a una distancia media de 500 m. recibe las aguas de los ríos Naranjo, Acomé, Guacalate, Achiguate, María Linda, Paso de Caballos y Los Esclavos. Tiene un largo

aproximado de 140 km, de los cuales son navegables 120. El resto es navegable solamente para embarcaciones de escaso calado.

2.3.4 Caídas de agua

En el departamento santarroseño se encuentran varias caídas de agua, entre cascadas, cataratas, saltos y chorros, incluyendo la cascada El Inamo en las aldeas de Estanzuelas en Nueva Santa Rosa de Lima y Los Saltos de las Margaritas ubicados entre los municipios de Tecuaco, Ixhuatán y Oratorio.

2.3.5 Orografía

El territorio de Santa Rosa participa en la zona orográfica meridional del país. La cordillera principal se compone de cerros formados por rocas eruptivas que causan hundimientos en el descenso de las montañas hacia el litoral.

Santa Rosa se inicia en las estribaciones de la Sierra Madre y los volcanes Cerro Redondo y Jumaytepeque, baja hasta los volcanes Cruz Quemada y Tecuamburro y se extiende al Sur en el Canal de Chiquimulilla y las playas de Monterrico, Papaturre, Las Lisas y El Ahumado.

Posee dos zonas topográficas: la zona Norte de superficie montañosa que se ubica sobre la Sierra Madre y la Sur que corresponde a la costa y boca costa, con extensas planicies y valles que culminan en las playas del Océano Pacífico.

Zonas de vida vegetal

En general, en el departamento de Santa Rosa existen seis zonas de vida vegetal, según la clasificación propuesta por Holdridge en 1978.

- bs - S Bosque seco subtropical
- bh - S (t) bosque húmedo subtropical templado
- bmh - S (t) bosque muy húmedo subtropical templado
- bh - S (c) bosque húmedo subtropical cálido

- bmh-S (c) bosque muy húmedo subtropical cálido
- bh - MB bosque húmedo montano bajo subtropical
-

En este departamento la zona de vida que predomina es la bmh - S (t) bosque muy húmedo subtropical templado.

2.3.6 Áreas protegidas

El departamento de Santa Rosa cuenta con las siguientes áreas protegidas:

1. Reserva biológica volcán Cerro Gordo, cuya superficie no está definida, es administrada por el Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP), en Barberena.
1. Reserva biológica volcán Tecuamburro, superficie no determinada, administrada por CONAP, en Chiquimulilla, Guazacapán y Pueblo Nuevo Viñas.
2. Biotopo Monterrico, 2.800 ha, administrada por CECON-USAC, en Taxisco.
3. Reserva biológica volcán Cruz Quemada, superficie no definida, administrada por CONAP, en Santa María Ixhuatán.
4. Reserva biológica volcán Cerro Redondo, superficie no definida, administrada por CONAP, en Santa Cruz Naranjo.
5. Reserva biológica volcán Jumaytepeque, superficie no definida, administrada por CONAP, en Nueva Santa Rosa.
6. Parque nacional Laguna El Pino, administrado por INAB, en Barberena
7. El volcán Tecuamburro está encantado según los aldeanos de la localidad en este volcán se dice que también hay leones.

2.3.7 Vías de comunicación

Las principales carreteras que lo atraviesan son: Carretera Panamericana CA-1 y la Internacional del CA-2, así como la ruta nacional 22 a CA-8, que lo comunican con el resto del país. Cuenta con 197 km de carreteras de asfalto y 295 km de carreteras de terracería.

2.3.8 Geología

Tipos de suelo que sobresalen en el departamento de Santa Rosa:

- Qa. aluviones cuaternarios.
- Tv. terciario. Rocas volcánicas sin dividir. Predominantemente Mio-Piloceno. Incluye tobas, coladas de lava, material lahárico y sedimentos volcánicos.
- Qv. cuaternario. Rocas volcánicas, incluye coladas de lava, material lahárico, tobas y edificios volcánicos.
- I. Rocas plutónicas sin dividir. Incluye granitos de dioritas de edad pre-pérmico. Cretácico y terciario.
- Ksd. Cretácico: Carbonatos Neocomiano-Campanianos. Incluye formaciones Cobán, Ixcoy, Campur, sierra Madre y grupo yojoa.

2.3.9 Uso actual de la tierra

En el departamento de Santa Rosa por su clima, tipos de suelo y la topografía del terreno, tenemos que aparte de la utilización que se le da a la tierra para urbanizar y construir, sus habitantes siembran gran diversidad de cultivos anuales, permanentes o semipermanentes, encontrándose entre estos los cereales, hortalizas, árboles frutales, café, caña de azúcar, etc. Además por las cualidades con que cuenta el departamento, poseen algunos de sus habitantes la crianza de varias clases de ganado destacándose entre éstas el vacuno y el porcino, dedicando parte de estas tierras para el cultivo de diversos pastos que sirven de alimento a los mismos. La existencia de bosques, ya sean estos naturales, de manejo integrado, mixtos, etc., compuestos de variadas especies arbóreas, arbustivas o rastreras dan al departamento un toque especial en su ecosistema y ambiente, convirtiéndolo con esa gracia natural en uno de los lugares típicos para ser habitados por visitantes no solo nacionales, sino también extranjeros.

2.3.10 Capacidad productiva de la tierra

Para evidenciar con que capacidad productiva de terreno se cuenta en este departamento, en Guatemala de acuerdo con el Departamento de Agricultura, existen 8 clases de clasificación de capacidad productiva de la tierra, en función de los efectos combinados del clima y las características permanentes del suelo. De esta 8 clases agrológicas la I, II, III y IV son adecuadas para cultivos agrícolas con prácticas culturales específicas de uso y manejo; las clases V, VI, y VII pueden dedicarse a cultivos perennes, específicamente bosques naturales o plantados; en tanto que la clase VIII se considera apta solo para parques nacionales, recreación y para la protección del suelo y la vida silvestre.

En Santa Rosa están representadas las ocho clases agrológicas indicadas, predominando las clases III y VII.

2.3.11 Cultura

Existe mucha producción artesanal en Santa Rosa que incluye el trabajo en jarcia, talabartería, madera, cerería, cestería, utensilios para la pesca como la atarraya e instrumentos musicales (Diccionario Municipal de Guatemala, 2001).

En cada municipio o aldea se celebra su fiesta religiosa, con fuerte influencia hispana, se realizan jaripeos, corridas de cintas y de gallos, amenizadas por lo general con música. La fiesta ganadera se encuentra expandida por toda la costa sur y demás regiones ganaderas. Santa Rosa también es un variado conjunto de destinos eco turísticos (Lanuza, s.f.).

Las danzas y los bailes folclóricos se han extinguido, aunque aún aparecen en las poblaciones xincas de Chiquimulilla. Han desaparecido poco a poco, pues con el fallecimiento de quienes lo encabezaban, se fue perdiendo la tradición y no hubo interés en las nuevas generaciones para aprenderlos (Lanuza, s.f.).

2.3.12 Educación

En la actualidad se cuenta en el departamento de Santa Rosa con las universidades siguientes: Universidad de San Carlos de Guatemala, Universidad Mariano Gálvez y Universidad Rural; mismas que se reconocen como oportunidades para el desarrollo educativo de las mujeres que habitan en el departamento.

Atendiendo a la población estudiantil en las carreras de:

USAC:

- Licenciatura en Turismo
- Licenciatura en Administración de Empresas
- Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
- Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado

UMG

- Licenciatura en Psicología
- Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado
- Licenciatura en Trabajo Social
- Ingeniería en Sistemas de Información y Ciencias de la Computación

UR

- Ingeniería Agro Industrial
Agronomía
- Licenciatura en Pedagogía y Lengua y Literatura

Se describe a continuación la población general y desagregada por género, que es atendida en el departamento de Santa Rosa por las universidades descritas anteriormente:

Población general	Hombres	Mujeres
5,901	1,548	4,353

Vale señalar, que la población goza de oportunidades de educación superior, tomando en consideración, que de los 14 municipios solo 6 no cuentan con una extensión de alguna universidad, dato que se refleja, no solo por el número existente de extensiones universitarias, sino por su ubicación estrategia que permite mayor cobertura.

MUNICIPIOS	UNIVERSIDADES		
	USAC	UMG	UR
Cuilapa	X	x	
Barberena	X		x
Oratorio			
Santa María Ixhuatan			
Pueblo Nuevo Viñas			
San Rafael Las Flores			x
Nueva Santa Rosa	X	x	
Santa Rosa de Lima			
Santa Cruz Naranjo			
Casillas	X		x
Taxisco	X		x
Guazacapán			
San Juan Tecuaco			x
Chiquimulilla	X	x	x

Es importante resaltar que la población atendida por las universidades, no cuenta con una extensa lista de opciones en donde laborar como profesionales. De las instituciones y empresas que podemos mencionar y que representan una oportunidad laboral, para las mujeres profesionales, están:

- Ministerio de Agricultura
- Ministerio Cultura y Deportes
- Gobernación
- Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales
- Inspectoría de Trabajo y Previsión Social
- Ministerio de Salud Pública
- Ministerio de Educación
- Ministerio de Desarrollo Social
- Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA)
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

- Ministerio Público
- Empresas privadas
- Hospitales privados
- Hospital Nacional
- Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SESAN)
- Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP)
- Superintendencia de Administración Tributaria (SAT)
- TELGUA
- Banco Agrícola Mercantil (BAM)
- Banco de los Trabajadores (BANTRAB)
- Banco de Desarrollo Rural (BANRURAL)
- Banco Reformador (BANCOR)
- Banco Industrial (BI)
- Banco de Antigua
- Instituto Nacional de Electrificación (INDE)
- ENERGUATE

De los anteriores, solo la Inspectoría de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Educación, el Hospital Nacional, Banco Reformador, SESAN, BAM; son dirigidos por mujeres profesionales.

2.3.13 División Administrativa

Cuenta con 14 municipios:

1. Cuilapa
2. Barberena
3. Casillas
4. Chiquimulilla
5. Guazacapán
6. Nueva Santa Rosa
7. Oratorio
8. Pueblo Nuevo Viñas

9. San Juan Tecuaco
10. San Rafael las Flores
11. Santa Cruz Naranjo
12. Santa María Ixhuatán
13. Santa Rosa de Lima
14. Taxisco

2.3.14 Costumbres y tradiciones

Santa Rosa es un departamento que en sus tiempos coloniales mantuvo cierta correspondencia social entre las familias de españoles y sus descendientes asentados con los antiguos habitantes del territorio, pipiles y xincas. Sin embargo, la dinámica colonial y el traslado de mercaderías y productos hacia las regiones del sur centroamericano fueron reduciendo estos grupos a su mínima expresión. Razón por la que poco a poco se fueron extinguiendo sus cofradías de las cuales las más importantes eran las de Guazacapán, Conguaco y Los Esclavos.

Las danzas y los bailes folclóricos se han extinto, aunque aún aparecen en las poblaciones xincas de Chiquimulilla, un convite relacionado con el mítico sombrero mexicano de ala ancha conocido como El Sombrerón, relacionado con la festividad del Niño Dios el 24 de diciembre.

La antropóloga Dalila Gaitán dice que antiguamente se ejecutaban bailes como los de Moros y Cristianos, El Barreno, El Fandango, La Tusa, Los Viejos Enmascarados, El toro y el Caballito, Los Encamisados y el de Los Pastores. De acuerdo con su información, estos bailes que se realizaban con anterioridad han desaparecido poco a poco, pues con el fallecimiento de quienes los encabezaban, se fue perdiendo la tradición y no hubo interés en las nuevas generaciones para aprenderlos.

Entre las leyendas de Santa Rosa, destaca la del Puente de Los Esclavos, sobre el río del mismo nombre, en el municipio de Cuilapa, en donde se afirma que el diablo construyó el puente, a petición de un esclavo, durante una noche.

Las leyendas de espantos, aparecidos y ánimas en pena son abundantes en Santa Rosa. La Llorona aparece en Cuilapa, el Sisimite en Oratorio y Chiquimulilla, el Cadejo en San Juan Tecuaco y Guazacapán y en Taxisco las del Sombrerón.

2.3.15 Fiestas patronales

- Barberena: del 1 al 6 de enero, en honor a la Virgen de la Merced.
- Casillas: del 12 al 16 de enero, en honor al Cristo Negro de Esquipulas.
- Chiquimulilla: del 30 de abril al 4 de mayo, en honor a la Santa Cruz.
- Cuilapa: del 24 al 25 de diciembre, en honor a Niño Dios. Y del 1 al 8 de agosto en honor al Señor de los Portentos
- Guazacapán: del 6 al 11 de diciembre, en honor a la Virgen de la Concepción.
- Nueva Santa Rosa: del 12 al 18 de noviembre,(variable) en honor a Cristo Rey.
- Oratorio: del 28 de febrero al 3 de marzo, en honor a la Sagrada Familia.
- Pueblo Nuevo Viñas: del 18 al 23 de enero, en honor al Cristo Negro de Esquipulas.
- San Juan Tecuaco: del 22 al 26 de enero, en honor a San Juan Bautista.
- San Rafael Las Flores: del 22 al 26 de octubre, en honor a San Rafael Arcángel.
- Santa Cruz Naranjo: del 1 al 5 de mayo, en honor a la Santa Cruz.
- Santa María Ixhutatán: del 13 al 17 de diciembre, en honor a la Virgen María.
- Santa Rosa de Lima: del 27 al 31 de agosto, en honor a Santa Rosa de Lima.
- Taxisco: del 12 al 18 de enero, en honor al Cristo Negro de Esquipulas.

2.3.16 Idioma

El idioma pipil ha desaparecido por completo y el xinka aún es recordado por pocos ancianos entre la población de los municipios de Chiquimulilla, Taxisco, Guazacapán y Santa María Ixhutatán. En consecuencia el idioma que se habla en todo el departamento es el español.

2.3.17 Economía

Producción agrícola

Entre sus productos agrícolas sobresalen el café, que es de buena calidad, caña, maíz, frijol, arroz, papa, ajonjolí, maicillo, algodón,

tabaco, cebolla, aguacate, tomate y frutas, especialmente la piña llamada de azúcar.

2.3.18 Producción pecuaria

En el aspecto pecuario destacan los municipios de Guazacapán, Oratorio y Taxisco. En estos mismos lugares hay haciendas de ganado vacuno con gran producción de leche, crema, queso y mantequilla.

2.3.19 Producción industrial

En el aspecto industrial hay ingenios de azúcar y beneficios de café.

2.3.20 Producción artesanal

En algunos municipios elaboran tejidos de algodón, cohetería, cestería y cerería. Por tener acceso al mar, hay muchas salinas, especialmente en Guazacapán y Chiquimulilla, así como la elaboración de atarrayas y redes para pesca.

2.3.21 Turismo

En el año 2014 por iniciativa propia de un joven, se forma un grupo para promover el turismo y el cuidado del medio ambiente en el departamento, el grupo lo nombran como: Casa Forestal de Turismo Santaroseño.

2.3.22 Centros turísticos y arqueológicos

Centros turísticos

Cuenta con varios sitios turísticos entre los que sobresalen:

1. Laguna Ayarza; en Casillas y San Rafael Las Flores.
2. Laguna El Pino; en Cerinal, Barberena y Santa Cruz Naranjo.

3. Laguna Ixpaco; Tecuamburro, Pueblo Nuevo Viñas.
4. Laguna Tamarindo Viejo; La Avellana, Taxisco.
5. Volcán Tecuamburro; Tecuamburro.
6. Volcán Jumaytepeque; Nueva Santa Rosa (Nusaro).
7. Volcán Cruz Quemada; Ixhuatán.
8. Volcán Cerro Redondo; Cerinal y Santa Cruz Naranja.
9. Puente Colonial Los Esclavos; Cuilapa.
10. Parroquia Colonial y Templo de Santa Rosa de Lima.
11. Iglesia católica colonial Jumaytepeque; Nueva Santa Rosa.
12. Centro de veneración La Ermita; Nueva Santa Rosa.
13. Cascada Los Chorrillos; Aldea Espitia Real, Nueva Santa Rosa.
14. Cascada El Inamo; Aldea Estanzuelas, Nueva Santa Rosa.
15. Salto de las Margaritas; Tecuaco, Oratorio e Ixhuatán.
16. Catarata Osmawal; Tecuamburro.
17. Cueva de Los Serafines; Santa Cruz Naranja.
18. Cueva del Común; Aldea Jumaytepeque; Nueva Santa Rosa.
19. Playas: Las Lisas, La Bocabarra y Chapetón (Chiquimulilla); Playa Hawaii y Monterrico.
20. La cueva de la Eduvijes; Santa Rosa de Lima, Cruz de la Misión.
21. El Baden; Santa Rosa de Lima.
22. La Laguna de Pereira; Santa Rosa de Lima.
22. Las Cascadas de Belén; Santa Rosa de Lima.
23. Santuario de la Virgen del Panal, Aldea Cerro Gordo, Santa Rosa de Lima.
24. Campo de Oración, Laguna de Pereira, Santa Rosa de Lima.

2.3.23 Centros arqueológicos

En Santa Rosa se encuentra varios centros arqueológicos de importancia, como:

Casas Viejas, Los Cerritos, Santa María Los Ujxtales, Colinas de San Osmardín y Santa Clara en Chiquimulilla; Ixpaco en Pueblo Nuevo Viñas; Arada Nueva en Oratorio; el Jobo y Tacuilula en Taxisco.

CAPÍTULO III

RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

Para obtener un resultado confiable en la población que se estudia, se tomó un 10% del universo, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%.

RESULTADO DE LAS PREGUNTAS A MUJERES PROFESIONALES

		Si	No
1.	Estudia actualmente	81	19
2.	Trabaja actualmente	73	27
3.	Ocupa un puesto de dirección	42	58
4.	Son tomadas en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones en la empresa donde trabaja	91	9
5.	Existen oportunidades de trabajo para ejercer su profesión en el departamento	27	73
6.	Existe equidad en la contratación de personal en la empresa donde trabaja	86	14
7.	Existen oportunidades de ascenso dentro de la empresa	41	59
8.	Cree que la participación de la mujer en la educación superior y su incorporación en el ambiente laboral y productivo, favorece el desarrollo de un pueblo	100	0
9.	Participa en procesos de toma de decisión en la comunidad en donde actualmente vive	24	76
10	Participa en actividades políticas o es miembro de alguna agrupación de desarrollo comunitario	16	84

RESULTADO DE LAS PREGUNTAS A MUJERES NO PROFESIONALES

		Si	No
1.	Estudia actualmente	38	62
2.	Trabaja actualmente	42	58
3.	Ocupa un puesto de dirección	5	95
4.	Son tomadas en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones en la empresa donde trabaja	27	73
5.	Existen oportunidades de trabajo para ejercer su profesión en el departamento	34	66
6.	Existe equidad en la contratación de personal en la empresa donde trabaja	11	89
7.	Existen oportunidades de ascenso dentro de la empresa	65	35
8.	Cree que la participación de la mujer en la educación superior y su incorporación en el ambiente laboral y productivo, favorece el desarrollo de un pueblo	64	36
9.	Participa en procesos de toma de decisión en la comunidad en donde actualmente vive	45	55
10	Participa en actividades políticas o es miembro de alguna agrupación de desarrollo comunitario	47	53

RESULTADO DE LAS PREGUNTAS A MUJERES UNIVERSITARIAS

		Si	No
1.	Trabaja actualmente	39	61
2.	Le apoyan en su trabajo en sus estudios	41	59
3.	Existe equidad en las oportunidades de trabajo	67	33
4.	Es necesario superarse académicamente para participar de mejor manera en propuestas de desarrollo	92	8
5.	Existen oportunidades de trabajo para ejercer la profesión que estudia, en el departamento	29	71
6.	Existen otras opciones de estudio en el departamento	90	10
7.	Existen las condiciones para optar a cualquier opción de estudios según sus intereses	27.5	72.5
8.	Cree que la participación de la mujer en la educación superior y su incorporación en el ambiente laboral y productivo, favorece el desarrollo de un pueblo	90.5	9.5
9.	Participa en procesos de toma de decisión en en la comunidad en donde actualmente vive	13	87
10	Participa en actividades políticas o es miembro de alguna agrupación de desarrollo comunitario	61	39
11	Cree que su formación profesional responde a las exigencias de las demandas de oportunidades de trabajo	41.5	58.5
12	Porque razón abandonaría la universidad Trabajo 63.5 Familia 3.5 Económico 25.5 Falta de oportunidades 7.5		

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS

OBJETIVO			
Explorar las condiciones de trabajo existentes para las mujeres en el departamento de Santa Rosa.			
	PREGUNTA	%	
		SI	NO
MUJERES PROFESIONALES	1. Trabaja actualmente	73	27
	2. Existe equidad en la contratación de personal en la empresa donde trabaja	86	14
	3. Existen oportunidades de ascenso dentro de la empresa	41	59
MUJERES NO PROFESIONALES	1. Trabaja actualmente	42	58
	2. Existe equidad en la contratación de personal en la empresa donde trabaja	11	89
	3. Existen oportunidades de ascenso dentro de la empresa	65	35
MUJERES UNIVERSITARIAS	1. Trabaja actualmente	39	61
	2. Existe equidad en las oportunidades de trabajo	67	33
	3. Existen oportunidades de trabajo para ejercer la profesión que estudia, en el departamento	29	71
	4. Cree que su formación profesional responde a las exigencias de las demandas de oportunidades de trabajo	41.5	58.5

CUADRO 1

Las condiciones de trabajo para las mujeres profesionales en el departamento de Santa Rosa, son positivos, ya que el 73% de mujeres trabaja actualmente, el 86% afirman que existe equidad en la contratación aunque solo un 41% dice tener oportunidad de ascenso. Dato que da importancia a la participación de la mujer en la educación superior cuando encontramos que del 100% de mujeres no profesionales encuestadas solo el 42% trabaja actualmente, el 11% ve equidad en la contratación y sí el 65% de estas señalan que existen oportunidades de ascenso, deja ver que si se considera necesario su formación profesional.

Del 100% de mujeres universitarias encuestadas solo el 39% trabaja y el 67% ven equidad de las contrataciones. Si solo el 41.5% dice que su formación profesional responde a las exigencias de las demandas de trabajo es porque solo el 29% ve que existen oportunidades de trabajo en su área de formación.

4.1. CUADRO 2

OBJETIVO Definir índices de participación de las mujeres en las procesos de educación superior en el departamento de Santa Rosa			
	PREGUNTA	%	
		SI	NO
	1. Estudia actualmente	81	19
MUJERES PROFESIONALES			
	1. Estudia actualmente	42	58
MUJERES NO PROFESIONALES			
MUJERES UNIVERSITARIAS			

En el cuadro anterior podemos definir que si las mujeres profesionales en un 81% estudia actualmente y solo el 42% de mujeres no profesionales lo hace, deja ver la notable importancia que tiene la formación académica en el nivel superior para las mujeres que ostentan títulos de grado.

4.2. CUADRO 3

OBJETIVO Enunciar las posibles oportunidades de trabajo disponibles en el departamento de Santa Rosa para las mujeres con formación universitaria			
	PREGUNTA	%	
		SI	NO
MUJERES PROFESIONALES	1. Existen oportunidades de trabajo para ejercer su profesión en el departamento	27	73
MUJERES NO PROFESIONALES	1. Existen oportunidades de trabajo en el departamento	34	66
MUJERES UNIVERSITARIAS	1. Existen oportunidades de trabajo para ejercer la profesión que estudia, en el departamento	29	71

Las oportunidades de trabajo para las mujeres en el departamento de Santa Rosa, no son favorables, ya que el 73% y 66% de mujeres profesionales y no profesionales respectivamente, indican que no existen oportunidades de trabajo en el departamento. Dato que confirma el 71% de mujeres universitarias que manifiestas su negativa.

4.3. CUADRO 4

OBJETIVO			
Evaluar la participación activa de la mujer profesional en el campo laboral			
	PREGUNTA	%	
		SI	NO
MUJERES PROFESIONALES	1. Trabaja actualmente 2. Ocupa un puesto de dirección	73 42	27 58
MUJERES NO PROFESIONALES	1. Trabaja actualmente 2. Ocupa un puesto de dirección	42 5	58 95
MUJERES UNIVERSITARIAS	1. Es necesario superarse académicamente para participar de mejor manera en propuestas de desarrollo	92	8

Después de revisar los resultados en el cuadro anterior, y ver que el 73% de la mujeres profesionales trabajan y el 42% ocupan un puesto de dirección, contra un 42% de mujeres no profesionales que trabajan y de ellas solo el 5% ocupa un puesto de dirección, evidencia la importancia de la formación superior para una participación más activa en el campo laboral. Este dato es considerado de relevante importancia por las mujeres universitarias, cuando afirman en un 92% que es necesario superarse académicamente para participar de mejor manera en propuestas de desarrollo.

4.4. CUADRO 5

OBJETIVO GENERAL	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confirmar oportunidades de participación, desarrollo y bienestar para las mujeres del departamento de Santa Rosa. 	
MUJERES PROFESIONALES, NO PROFESIONALES Y UNIVERSITARIAS	<p>Para las mujeres profesionales encuestadas en un 100% cree que su participación en la educación superior favorece el desarrollo de los pueblos, pues les permite su incorporación en el ambiente laboral y productivo, aunque señalan en un 84% que no les interesa participar en actividades políticas o ser miembro de alguna agrupación de desarrollo comunitario. Las mujeres no profesionales confirman lo anterior en un 64% y su participación en actividades comunitarias y políticas es mayor en un 47%.</p> <p>Podemos ver que si en un 81% las mujeres profesionales estudian también en un 72% dicen que no existen oportunidades de trabajo y su participación en agrupaciones de desarrollo comunitario es muy bajo, lo que significa que su interés en su formación profesional, lo proyectan a su formación personal o en la búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo fuera del departamento. Dato interesante lo vemos cuando las mujeres universitarias ven con interés su formación profesional pero en un 63.5% abandonan por razones de trabajo. Lo que confirma que si bien se considera la educación superior de gran importancia, la falta de oportunidades para desarrollarse como profesionales y la necesidad de un espacio laboral las obliga a suspender sus estudios en busca de su bienestar personal y familiar mediante el trabajo.</p>

CONCLUSIONES

La participación de la mujer santarroseña en los procesos de educación superior constituye un porcentaje muy alto, pero se ve interrumpido por condiciones de trabajo. Lo confirman el 63.5 % de mujeres universitarias que abandonan la universidad por esta razón.

Para las mujeres del departamento de Santa Rosa, su formación profesional es considerada solo como un beneficio para su superación personal, ya que las condiciones de trabajo en el campo profesional no son favorables en el departamento.

Para las mujeres, su participación en acciones que contribuyen con el desarrollo del departamento es muy importante, pero en un porcentaje muy bajo (47 %) lo hacen las mujeres no profesionales y en un porcentaje aún menor (16 %) las mujeres profesionales.

Las oportunidades de trabajo disponibles para las mujeres santarroseñas, no son favorables, lo confirman el 27% de mujeres profesionales, el 34% de mujeres no profesionales y el 29% de mujeres universitarias, que lo señalan.

El 65.3% de mujeres universitaria que abandonan sus estudios por razones de trabajo, confirman la importancia de la creación de una oficina de inclusión universitaria departamental, que garantice su permanencia y finalización de su proceso de formación universitaria.

PROPUESTA

NOMBRE

Creación: OFICINA DE INCLUSIÓN UNIVERSITARIA DEPARTAMENTAL

OBJETIVO

Promover la participación de la mujer en el campo laboral, así como la de estudiante universitaria, para evitar su deserción de las aulas.

DESCRIPCIÓN

Partiendo de las experiencias vividas como líder o como parte de procesos de la Educación Superior, se analiza y se busca el proceso de incorporación y permanencia de las mujeres en las universidades, y repasar los logros y avances en este itinerario hacia una creciente equidad. Esta perspectiva nos permite ubicar el impacto de iniciativas innovadoras que fomenten una cultura incluyente, así como la importancia del seguimiento y la socialización de esfuerzos que animen a seguir avanzando hacia la superación de las brechas en materia de equidad de género y de oportunidades para todos los sectores de la sociedad, especialmente, de las mujeres, que es el tema que nos ocupa.

Con una perspectiva amplia e integradora, se pueden ver los retos y obstáculos que han enfrentado las mujeres para ocupar puestos de dirección en el universo de la educación superior y cargos públicos. Con optimismo vale la pena repasar los desafíos pendientes en materia de equidad de género, y las oportunidades que deben abrirse en los diversos ámbitos de acción de la sociedad, y en particular en las universidades, para encarar una agenda que presente políticas que conduzca al logro pleno de una cultura de inclusión, equidad y oportunidades para no solo permanecer y concluir los estudios superiores, sino para que estos sean ventanas de oportunidades para su desarrollo profesional y su bienestar particular y familiar.

Es necesaria la implementación de estrategias que permitan una gestión exitosa y que fortalezcan la calidad institucional y la relación de la universidad con todos los sectores de la sociedad y promover así la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo. Las acciones de investigación y extensión son oportunas, pero es necesario no descuidar a aquellas mujeres que abandonan las aulas universitarias, y permitir su regreso mediante políticas que permitan su formación

utilizando los medios electrónicos de forma semi presencial, ya que en su mayoría las féminas estudian plan fin de semana.

La creación de una oficina de inclusión universitaria departamental, que además de promover la participación de la mujer como estudiante universitaria, proyecte un perfil atractivo para el campo laboral que permita su inserción en el ambiente productivo. Esto, además, nos obligaría a mantener o mejorar la calidad de los procesos educativos, lo que redundaría en profesionales que no solo se integran en el campo laboral sino que además favorecen el desarrollo del departamento con propuestas técnicas científicas acorde con las necesidades del contexto, transformando así a mujeres que sean atractivas para el campo laboral, entendiéndose esta: industria azucarera, cafetalera, minería, pesquera, restaurantes, centros comerciales, instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

La Oficina de Inclusión, estaría conformada por tres miembros de la Asociación de Estudiantes, dos estudiantes inscritos, un catedrático titular y el coordinador de la sección departamental de la universidad. La integración de estos permitiría en primer lugar evaluar los casos presentados a la comisión, de estudiantes mujeres que por causas de trabajo abandonan la universidad. Todos en consenso buscan una solución al problema, entre las que aplicaría la atención de estudiantes de forma semipresencial. Esta opción incluye la preparación de clases virtuales y tareas que el catedrático del curso formularía para tal fin.

Otra acción de la comisión, será promover el perfil de las estudiantes egresadas, en el ambiente laboral, con el fin de resultar opciones atractivas para su contratación. Esto mediante estrategias de divulgación.

Con la participación del coordinador de la sección universitaria y los catedráticos titulares, permitiría a la oficina de inclusión, sostenibilidad. Todos los miembros a excepción del coordinador de la sección, serán sustituidos cada dos años por los estudiantes en asamblea general.

BIBLIOGRAFÍA

1. Arriaza, Roberto (1997) Estudios Sociales: Problemas socio-económicos de Guatemala.
2. Asociación de Amigos del País, Historia Popular de Guatemala, Tomo II, Fascículo 9, Época Colonial, "Educación, Letra, Periodismo y Pensamiento"
3. Barbara Caine y Glenda Sluga. Género e historia: mujeres en el cambio europeo de 1780 a 1920
4. Bond, Sheryl. Servicio y respeto de sí mismo. Mujeres Líderes de Universidades de América Latina. UNESCO 1997
5. Carrasco L. Esperanza y Carramiñana Alonso, Alberto 1999
6. Cruz, A. 2005. El Universal, Academia Mexicana de las Ciencias. Comunicación y Divulgación., fecha de consulta 30 de mayo de 2005
7. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Documento adoptado por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Naciones Unidas
8. Del abanico a la guillotina, mujeres, hombres, feminismo en la revolución francesa.
9. Dirección General de Divulgación de la Ciencia UNAM. Catálogo de conferenciantes de DGDC
10. Fuentes García, Ana Isabel y Gomáriz, Enrique, Mujeres Centroamericanas, FLACSO, San José Costa Rica 1989
11. García y Oliveira, 2005. "Las transformaciones de la vida familiar en el México urbano contemporáneo". En: Valdés, T. y X. Valdés (eds) La familia y vida privada. ¿Transformaciones, tensiones, resistencias o nuevos sentidos? Santiago de Chile: FLACSO-CEDEM.
12. Gloria Ardaya Salinas, "Política sin rostro: mujeres en Bolivia", Venezuela, Editorial Nueva. Sociedad, 1989
13. González Orellana Carlos. Historia de la Educación en Guatemala Colección Científico-Pedagógico México 1960

14. Instituto de Estudios y Capacitaciones Cívicas COMODES, (2001. 3ª. Edición) Diccionario Municipal de Guatemala
15. Lara C. Rodríguez García, C. & Esquivel A. Tradiciones de Guatemala.
16. Menéndez Luis Antonio. La Educación en Guatemala 1954-2000.
17. Op, cit, Cazali Avila, Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
18. Op. Cit. Diario de Centro América, 10 de septiembre de 1998.
19. Recopilación de las Leyes de la República de Guatemala 1942-1943
Contiene este volumen las disposiciones emitidas desde el 15 de marzo de 1942 hasta el 14 del mismo mes de 1943, coleccionadas por don Rosendo Pérez, Guatemala, Tipografía Nacional, 1943 Tomo LXI.
20. Un plan para el Liderazgo. Oficina de la Mujer en la educación Superior. Consejo Americano de Educación. Washington, 1994
21. Wollstonecraft Mary, Vindicación de los Derechos de la Mujer, Editorial Debat España, 1998

EGRAFÍA

http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0270/Study_0019.pdf

<http://www.ee-iese.com/79/79pdf/afondo3.pdf>

http://www.reis.cis.es/reis/pdfreis122_031207049049393pdf

<http://books.google.es/books?id=omqooewc3zoc&pg=p919&dq=revol Uci%3%b3n+francesa+mujer&bl=es&sa=x&e&=6czt+8016tt0qxp+zzudq&ved=ocdsq69ewag#v=8nepage&q=revoluci%3%b3n%20francesa%20mujer&f=false>

APENDICE



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE POST GRADOS

ENCUESTAS A MUJERES PROFESIONALES	%	
	si	no
1. Estudia actualmente	81	19
2. Trabaja actualmente	73	27
3. Ocupa un puesto de dirección	42	58
4. Son tomadas en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones en la empresa donde trabaja	91	9
5. Existen oportunidades de trabajo para ejercer su profesión en el departamento	27	73
6. Existe equidad en la contratación de personal en la empresa donde trabaja	86	14
7. Existen oportunidades de ascenso dentro de la empresa	41	59
8. Cree que la participación de la mujer en la educación superior y su incorporación en el ambiente laboral y productivo, favorece el desarrollo de un pueblo	100	0
9. Participa en procesos de toma de decisión en la comunidad en donde actualmente vive	24	76
10. Participa en actividades políticas o es miembro de alguna agrupación de desarrollo comunitario	16	84



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE POST GRADOS

ENCUESTAS A MUJERES NO PROFESIONALES	%	
	<u>SI</u>	<u>NO</u>
1. Estudia actualmente	38	62
2. Trabaja actualmente	42	58
3. Ocupa un puesto de dirección	5	95
4. Son tomadas en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones en la empresa donde trabaja	27	73
5. Existen oportunidades de trabajo en el Departamento	34	66
6. Existe equidad en la contratación de personal en la empresa donde trabaja	11	89
7. Existen oportunidades de ascenso dentro de la Empresa	65	35
8. Cree que la participación de la mujer en la educación superior y su incorporación en el ambiente laboral y productivo, favorece el desarrollo de un pueblo	64	36
9. Participa en procesos de toma de decisión en la comunidad en donde actualmente vive	45	55
10. Participa en actividades políticas o es miembro de alguna agrupación de desarrollo comunitario	47	53



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE POST GRADOS

	%	
	<u>SI</u>	<u>NO</u>
ENCUESTA A MUJERES UNIVERSITARIAS		
1. Trabaja actualmente	39	61
2. Le apoyan en su trabajo en sus estudios	41	59
3. Existe equidad en las oportunidades de trabajo	67	33
4. Es necesario superarse académicamente para participar de mejor manera en propuestas de desarrollo	92	8
5. Existen oportunidades de trabajo para ejercer la profesión que estudia, en el departamento	29	71
6. Existen otras opciones de estudio en el departamento	90	10
7. Existen las condiciones para optar a cualquier opción de estudios según sus intereses	27.5	72.5
8. Cree que la participación de la mujer en la educación superior y su incorporación en el ambiente laboral y productivo, favorece el desarrollo de un pueblo	90.5	9.5
9. Participa en procesos de toma de decisión en la comunidad en donde actualmente vive	13	87
10. Participa en actividades políticas o es miembro de alguna agrupación de desarrollo comunitario	61	39
11. Cree que su formación profesional responde a las exigencias de las demandas de oportunidades de trabajo	41.5	58.5
12. Porque razón abandonaría la universidad		
Trabajo 63.5 Familia 3.5 Económico 25.5 Falta de oportunidades 7.5		



USAC
TRICENTENARIA
1867-2017

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

**CARTA COMPROMISO DEL O LA ESTUDIANTE
CON EL ASESOR**

Guatemala, 26 de agosto de 2014

Señores(as):
Consejo Académico de Postgrado
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Respetables Señores(as):

Yo **Maynor Enrique Velásquez Díaz**, estudiante de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Humanidades del Programa **Maestría en Educación para el Desarrollo**, carnet No. **100014717** acepto a

Dra. María Iliana Cardona de Chavac

Nombrada(a) por la Dirección de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Humanidades, como mi Asesor(a) de tesis titulada: **"La mujer en la educación superior en el departamento de Santa Rosa"** lo cual que conozco el Normalivo de Tesis de Maestría y Doctorado del Departamento de Postgrado y que de conformidad con lo que éste expresa, me comprometo a cumplir con las obligaciones señaladas que describo a continuación:

1. Aceptar como Asesor(a) durante el tiempo que dure la investigación al profesional nombrado por la Escuela de Estudios de Postgrado
2. Asistir a las reuniones de asesoría y supervisión del trabajo de investigación en las fechas acordadas con el Asesor(a) de tesis.
3. Incorporar las correcciones propuestas por el Asesor(a) al trabajo de investigación y presentarlas en los tiempos establecidos en el plan de elaboración de tesis.
4. Presentar por escrito a la Escuela de Estudios de Postgrado cada 6 meses los avances de la investigación con el Vo.Bo. de la asesoría.
5. Presentar a la Escuela de Estudios de Postgrado el Dictamen favorable otorgado por el Asesor(a) una vez concluido el trabajo de tesis.
6. Cancelar la cantidad de Q2.500,00 al(a) Asesor(a) al obtener el Dictamen favorable del trabajo de tesis realizado.

Atentamente,

Maynor Enrique Velásquez Díaz
Estudiante

Mecanismos institucionales para la defensoría de la mujer	
Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Acuerdo Ministerial 11-94
Oficina Nacional de la Mujer	Acuerdo Gubernativo 24-06-81
Ministerio de Gobernación, la Oficina de Equidad de Género	Policía Nacional Civil, orden general 04-2002
Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el Consejo Consultivo de la Salud Integral de la Mujer,	Acuerdo Ministerial SP-M-977-201
Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, la Unidad de Género, Mujer y Juventud	
Ministerio de Educación, el Programa de la Niña	Resolución Ministerial 6607-96
Consejo Consultivo de la Niña y la Mujer	Acuerdo Ministerial 754-02
Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, la Unidad de Género, Mujer y Juventud Rural,	Acuerdo Ministerial No. 1525-2000
Ministerio de Cultura y Deporte la Unidad de Fomento de la Equidad Étnica y de Género	
Ministerio de Energía y Minas, la Unidad de género; en el Ministerio Público la Fiscalía de la Mujer,	Acuerdo Gubernativo No. 37-87 de la Ley Orgánica del Ministerio Público
Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente	Acuerdo No. 893-91
Programa Promoción de la Mujer Rural.	Acuerdo Gubernativo No. 356-96
Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar.	Acuerdo Gubernativo No. 929-29;
Secretaría de la Paz la Comisión Coordinadora del Foro de la Mujer	Acuerdo Gubernativo No. 744-97
Foro Nacional de la Mujer	Acuerdo Gubernativo No. 105-98
Secretaría de Programación y Planificación de la Presidencia, el Consejo Consultivo de la Mujer.	Acuerdo Interno No.088-2002
Secretaría de Coordinación Ejecutiva; la Secretaría Presidencial de la Mujer,	Acuerdo Gubernativo No. 200-2000

Coordinadora Nacional para la prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra la Mujer,	Acuerdo Gubernativo 868-2000
Comisión Presidencial Coordinadora de Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos, la Defensoría de la Mujer Indígena	Acuerdo Gubernativo No. 525-99
Gobernación Departamental de Guatemala, Área de la mujer,	Acuerdo Interno No. 02-2002
Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco, la Unidad de la Mujer en el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco	Acuerdo de creación No. 01- 2001;
Fondo Nacional de la Tierra, la Unidad de la Mujer Campesina	En proceso de creación
Fondo de Inversión Social	En funciones, pendiente de la publicación del Acuerdo de creación
Universidad San Carlos de Guatemala, el Programa Universitario de Estudios de género, documento base de creación del programa de la Dirección General de investigación 23/06/1,994;	
Procuraduría de los Derechos Humanos, la Defensoría de los derechos de la Mujer	Acuerdo SG-04-91
Procuraduría General de la Nación, la Unidad de la Mujer	Decreto número 97-96
Plataforma Estatal de la Mujer	Pendiente de ser oficializada
Integrada por los tres Organismos de Estado Ejecutivo, Legislativo y Judicial; Comisión Contra el Racismo	Acuerdo Gubernativo 6-2003.

ANEXO



Encuesta a profesionales



Encuesta a estudiantes